

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Instansi atau organisasi dikatakan efektif apabila fungsi dari manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*briefing*), koordinasi (*coordination*) dan pengendalian (*controlling*) berjalan sesuai fungsinya masing-masing. Fungsi manajemen tersebut memiliki peran penting untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam lingkup instansi atau organisasi. Salah satu peranan terpenting yang mendukung jalannya suatu kegiatan di instansi atau organisasi agar menjadi lebih baik adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan aset berharga yang berperan sebagai faktor penggerak utama untuk melaksanakan seluruh aktivitas di instansi atau organisasi.

Kantor Bupati Flores Timur merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik. Dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Kantor Bupati Flores Timur sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan masyarakat di dapat di bagian pelayanan umum di staf Kantor Bupati Flores Timur. Pada situasi sekarang ini, di instansi atau organisasi membutuhkan pegawai untuk memiliki kinerja yang optimal, sehingga untuk memberikan hasil yang

baik bagi instansi maka hal yang perlu diperhatikan yaitu memperhatikan pegawainya. Karena pada dasarnya pegawai selalu mempunyai keinginan, kebutuhan, maupun tuntutan yang selalu berubah. Dalam instansi atau organisasi harus memperhatikan para pegawainya seperti salah satunya yaitu kepuasan kerja pegawai yang merupakan persoalan tersendiri bagi pegawai yang harus di perhatikan dalam suatu instansi karena berhubungan dengan melakukan pekerjaan pegawai tersebut. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang pada pekerjaannya, dalam hal ini kepuasan kerja bersifat individual yang berarti kepuasan seorang antar satu dengan yang lainnya berbeda.

Hani Handoko (2012: 193), mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mana seorang memandang pekerjaannya. Hal ini dilihat pada sikap positif bagi pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja menurut Abdurrahmat, (Eko Purwaningrum, 2016) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja ditempat kerja didefenisikan sebagai kepuasan kerja yang dialami saat bekerja dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, penempatan, dan perlakuan yang positif. Menurut Luthans (2011: 142) mengemukakan faktor kepuasan kerja di antaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, rekan kerja, kondisi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja ialah kesempatan promosi. Kesempatan promosi merupakan kesempatan yang mana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Perpindahan

dari satu posisi ke posisi lain yang memiliki wewenang dan tanggung jawab lebih dikenal sebagai promosi. Ardana, dkk (2012) mengatakan bahwa promosi dapat di artikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu di nanti-nantikan oleh pegawai. Karena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi menurut Nitisemito (2015) yaitu proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Setiap pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, gembira, dan sistematis jika memiliki potensi untuk dipromosikan atas dasar kewajaran dan objektivitas. Dengan demikian, tujuan pada instansi atau organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

Selain kesempatan promosi, ada juga faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja. Kondisi kerja yaitu seperangkat keadaan atau situasi yang ada ditempat kerja dan mempengaruhi orang-orang yang bekerja ditempat kerjanya. Segala sesuatu di lingkungan kerja pegawai harus kondusif untuk kenyamanan kerja dan mendukung pekerja dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud. Kondisi kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, seperti kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan yang dapat meningkatkan semangat

kerja pegawai dan dapat berdampak positif terhadap kinerjanya. Pegawai lebih cenderung merasa puas ditempat kerja ketika semangat kerja tinggi. Di sisi lain, rendahnya semangat kerja kemungkinan kesalahan penugasan, dan penurunan produktivitas disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak aman atau beresiko yang tidak mendukung penyelesaian tugas yang diberikan (Nitisemito, 2016: 180). Menurut Komarudin (2016: 231), menyatakan bahwa kondisi kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi atau instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini di latar belakang dengan adanya beberapa permasalahan yang peneliti lakukan pada Kantor Bupati Flores Timur antara lain tingkat kesempatan promosi yang terjadi di Kantor Bupati Flores Timur masih terbilang rendah, hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang belum berstatus tetap. Adapun permasalahan lain terdapat di Kantor Bupati Flores Timur adalah kondisi kerja. Ditemukan masalah yang timbul di ruang kerja yaitu suhu ruangan yang panas, tingginya temperatur ini membuat pegawai cepat merasa gerah dan capek. Dalam hal ini, peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut dan untuk itu dalam penelitian ini penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH KESEMPATAN PROMOSI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI FLORES TIMUR”**

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang dikemukakan untuk penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kesempatan promosi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Flores Timur?
2. Bagaimana kesempatan promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Flores Timur?
3. Bagaimana kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Flores Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kesempatan promosi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Flores Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Flores Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Flores Timur.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis bagi siapapun:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pemahaman kita tentang luasnya sumber daya manusia yang sebenarnya, terkhusus yang

berhubungan dengan pengaruh kesempatan promosi, kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk bahan informasi masukan dan sumbangan karya ilmiah bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan bagi perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta membuat kebijakan dimasa yang akan mendatang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja.