

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas PNS Indonesia berada di bawah Thailand dan Malaysia. Penurunan ini menyebabkan publik tidak percaya terhadap kinerja aparatur dan mengakibatkan citra PNS menjadi buruk, data ini di ambil menurut data *World Economy Forum Human Capital* tahun 2017. Keberhasilan pelaksanaan tugas PNS tidak hanya bergantung pada kemampuan dan kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. PNS sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sikap ini dikenal sebagai kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan dan lingkungan. Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerja memiliki *sense of belongin* kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian yang berkualitas (Kinanti, 2012).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Sutarto, 2010). Locke (dalam Sutarto, 2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang.

masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Ia kemudian mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan bagi individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Najmah & Maqfirah, 2017).

Setiap perusahaan harus memperhatikan kebahagiaan dan kenyamanan karyawannya. Perusahaan mengetahui karyawannya bahagia atau tidak dengan cara melakukan penilaian kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dimilikinya (Indrasari, 2017). Terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, salah satunya yang dikemukakan oleh Widodo (dalam Harahap & Tirtayasa, 2020) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Berdasarkan penilaian kepuasan kerja tersebut, perusahaan akan mengetahui dimensi kepuasan kerja yang optimal dan belum optimal. Dimensi kepuasan kerja yang belum optimal tersebut harus ditingkatkan. Halsu et al. (2022) menyatakan bahwa setiap perusahaan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Indiyati & Rahmatika (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa” menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial ataupun simultan. Besarnya pengaruh secara simultan sejumlah 20,9% dan sejumlah

79,1% dipengaruhi faktor lainnya. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara tidak langsung pada kepuasan kerja sejumlah 10,11%, pengaruh langsung lingkungan kerja fisik sejumlah 7,8% sedang pengaruh langsung lingkungan kerja non-fisik sejumlah 13,03%. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Data absensi karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur tanpa adanya keterangan yang jelas, yang dapat menjadi indikasi ketidakpuasan kerja karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas dalam tiga tahun (2020-2023) dapat terbilang fluktuatif, sehingga dapat diindikasikan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan Robbins dan Judge (2018), yang menyatakan bahwa dampak dari terciptanya kepuasan kerja adalah mengurangi ketidakhadiran dan *turnover*, begitupula sebaliknya. Pelbagai cara yang pegawai tunjukkan berkenaan dengan ketidakpuasan kerja, semisal *Passive-Destructive* yakni sikap acuh tak acuh yang diperlihatkannya saat bekerja, termasuk keterlambatan ataupun ketidakhadiran yang telah dijelaskan sebelumnya, hal itu menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018).

Peneliti melakukan studi pendahuluan yang dilakukan melalui survey dan wawancara. Surver dilakukan kepada 15 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Melalui kuesioner yang telah disebarakan terdapat hasil (80%) menjawab merasa malas untuk datang ke tempat kerja, (53,3%) menjawab tidak puas dengan upah yang diterima, (53,3%) menjawab tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, (53,3%) menjawab atasan jarang memberi bantuan dalam

menyelesaikan permasalahan, (66,7%) menjawab memiliki hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, (53,3%) menjawab merasa kurang nyaman di lingkungan kerja, (60%) menjawab merasa hubungan dengan atasan kurang baik, (60%) menjawab kurang mendapat motivasi dari atasan, (66,7%) menjawab kurang mendapat motivasi kerja dari rekan kerja, (66,7%) menjawab tidak merasa adanya kerja sama tim ketika bekerja sama.

Peneliti juga melakukan wawancara pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan jumlah responden 3 orang di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur tanggal 10 Agustus 2023 jam 10.30 WIB, terdapat permasalahan di lingkungan kerja non fisik dari beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Salah satu faktor kurangnya komunikasi, antar atasan dengan bawahan termasuk permasalahan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil tanggapan responden, 2 dari 3 orang di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur merasakan adanya hubungan yang berkelompok di ruang kerja mereka, ini dikarenakan adanya faktor perbedaan usia dan pola pikir yang berbeda. Menurut Sunyoto (2014), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Bloom (1956) adalah sebagai berikut, faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Berkaitan dengan jiwa seseorang. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi budaya kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (Kinanti, 2012).

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi di dalamnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Sedamaryanti (2011) menyatakan, lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku setiap pegawai yaitu: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama kelompok, dan kelancaran komunikasi. (Robbins & Judge, 2018) menyatakan bahwa, lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Leblebici (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik.

Penelitian serupa pernah diteliti oleh Ranayudha (2020) di Universitas Islam Riau Pekanbaru, ia meneliti “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara)”, Penelitian ini dilakukan di PT. Dinamika Buah Nusantara. Menurut Penelitian, hasil uji simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara berurutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dinamika Buah Nusantara. Penelitian lain yang serupa juga dilakukan oleh Indiyati & Rahmatika (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja”, Subjek pada penelitian ini adalah Karyawan PT Manunggal Perkasa, teknik yang digunakan yaitu teknik analisis data deskriptif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan fisik dan lingkungan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan Nasution & Maqfirah (2017), dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara”, menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara Lingkungan Non fisik dengan Kepuasan Kerja. Penelitian serupa lainnya dilakukan oleh Cahyarini (2018), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai di UPTD PUSKESMAS Kartoharjo Magetan”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

sebagaimana karyawan di UPTD Puskesmas Kartohajo Magetan memiliki persepsi lingkungan kerja non fisik tidak baik dengan semangat kerja rendah.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja, subjek yang diteliti merupakan Pegawai Negeri Sipil yang berada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Subjek pada penelitian sebelumnya yaitu Karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara, Karyawan PT Manunggal Perkasa, Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara, Pegawai di UPTD PUSKESMAS Kartoharjo Magetan. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan subjek Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah di Kabupaten Kutai Timur, Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja PNS, penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja PNS dan, pada gilirannya, layanan publik di Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini memberikan dasar untuk mengembangkan strategi perbaikan yang lebih tepat dan kontekstual, yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan bagi masyarakat setempat.

Penelitian ini memiliki urgensi yang kuat karena kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki dampak langsung pada efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan. Lingkungan kerja non fisik yang melibatkan faktor-faktor psikososial, interpersonal, dan organisasional, dapat berperan signifikan dalam membentuk persepsi dan motivasi PNS. Dengan memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja PNS, penelitian ini tidak hanya

dapat memberikan wawasan mendalam tentang kondisi psikologis dan motivasi mereka, tetapi juga memberikan landasan bagi Badan Pendapatan Daerah untuk meningkatkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dalam mendukung pengembangan strategi perbaikan lingkungan kerja non fisik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan dedikasi PNS, serta memberikan kontribusi positif pada kualitas layanan dan tata kelola pemerintahan daerah secara keseluruhan.

Dampak dari menurunnya kepuasan kerja pada pegawai mengakibatkan produktivitas pegawai tidak optimal serta menunjukkan perilaku atau tindakan yang tidak mendukung perkerjaan mereka sendiri, seperti mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban mereka, tidak membantu satu sama lain, mengakibatkan stress pada pegawai tersebut dan membuat pegawai tersebut malas-malasan untuk bekerja karena kurangnya kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Luthans (2006), menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan kajian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur”.

B. Rumusan Permasalahan

Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini menjadi bukti empiris mengenai pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di badan pendapatan daerah kabupaten kutai timur. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak - pihak yang akan melaksanakan penelitian serupa mengenai topik ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di badan pendapatan daerah kabupaten kutai timur dapat digunakan oleh lembaga yang bersangkutan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya membangun lingkungan kerja yang lebih baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di badan pendapatan daerah kabupaten kutai timur.