

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran operasi suatu instansi tidak hanya bergantung pada modal yang melimpah, teknologi dan infrastruktur yang unggul, tetapi juga pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kelancaran kegiatan instansi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang bertugas mengatur dan mempertahankan keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja dengan baik di organisasi atau instansi.

Suatu organisasi atau instansi pasti mengkomunikasikan sesuatu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan bidang pemangku kepentingan dan instansi berjalan dengan baik. Jaringan dalam pencapaian tujuannya tergantung pada beberapa komponen dalam organisasi, meliputi karyawan, pimpinan, tujuan, rencana, fasilitas, dan infrastruktur yang ada. Organisasi/instansi berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki juga harus fokus pada kepuasan kerja karyawannya. Staf Merasa dihargai dan nyaman bekerja karena kondisi tempat kerja mereka bekerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka sendiri. kepuasan kerja Pada dasarnya ini tentang apa yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik adalah salah satu instansi yang mempunyai kedudukan sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang perencanaan dan pembangunan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik tugas yang penting yaitu memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan mengoordinasi pertanggungjawaban kebijakan teknis urusan perencanaan dengan cara menyusun kebijakan teknis urusan perencanaan dengan cara menyusun kebijakan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah serta pengkajian, pengkoordinasian dan perumusan RT RW Daerah. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik beralamat di Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo No.245, Kab Gresik, Email : bappeda@gresikkab.go.id, No. Telp : (031) 99103700.

Menurut Priansa (2014: 33) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya

dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi sehingga perlu identifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdapat tiga faktor yang akan diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi, lingkungan dan stres kerja. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Motivasi menurut Sherman dalam Edison et al.,(2017:172) motivasi berkaitan dengan apa yang memberikan energi, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku dipertahankan atau berkelanjutan. Motivasi memediasi secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sabella hasil dari penelitian Jasminedan Edalmen (2020), Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Candra Pranata Manihuruk (2020), Ginting dan Siagian (2021), Dhito Adrian dan Tezar Arianto (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang telah dilaksanakan ditemukan motivasi yang didapatkan pegawai di BAPPEDA Kabupaten Gresik nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih kurangnya absensinya.

kehadiran absensi pegawai, dan juga di dalam ia menyelesaikan tugas dalam pembuatan surat-surat seharusnya dalam sehari menyelesaikan 8 laporan pekerjaan tapi cuman terselesaikan 4 laporan pekerjaan dalam waktu sehari dengan hal itu mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang di sebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan di dukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang di rencanakan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Sahlan, 2015:53). Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh instansi terkait agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun lingkungan non fisik Seperti yang dikemukakan Nela, dkk. (2014) apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan baik dan nyaman dengan keadaan lingkungan kerja lingkungan kerja sedangkan apabila persepsi ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan juga berkurang. Adanya persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, hal ini berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang dialami oleh karyawan disebut stres. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

A.A.Made Ali Putra dkk (2018), Isabella Jasminedan Edalmen (2020) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk lingkungan kerja di BAPPEDA Kabupaten Gresik terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan kurang layak karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk dan terasa panas, hal ini disebabkan oleh ruangan kerja yang sempit dan banyak dokumen yang menumpuk di dalam ruangan. Untuk udara dalam ruangan kerja kurang baik dan ada bau yang kurang sedap hal ini diakibatkan oleh sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja kurang baik. Selain itu, ketersediaan peralatan dan perlengkapan kantor juga kurang jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah peralatan kantor yang dibutuhkan para pegawai sehingga dapat mengakibatkan pencapaian tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Hidayat, 2016:37). Stress kerja juga menjadi faktor yang memerlukan perhatian didalam sebuah instansi terkait. Stress bisa berdampak negatif pada tingginya tingkatan yang bisa menurunkan kepuasan kerja karyawannya, keadaan ini terjadi sebab karyawannya lebih banyak memakai tenaganya didalam mengatasi stress dari pekerjaannya (Rauan & Tewal, 2019). Stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang

bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga menimbulkan stres yang berlebihan dan besar dapat mengancam kemampuan seorang pegawai akhirnya meagagu pelaksanaan tugasnya berarti meagagu prestasi kerja seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ginting dan Siagian (2021), menunjukkan bahwa pengaruh Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. berbeda dengan hasil penelitian Saputra dan Adnyani (2018) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan.

Sedangkan stres kerja yang diderita oleh pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik akibat dari konflik yang terjadi antar pegawai, beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, serta beban kerja yang di berikan pimpinan tidak sesuai atau merata, kurangnya pendekatan pimpinan terhadap bawahannya dan waktu yang mendesak yang diberikan instansi untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kepuasan yang tidak tercapai. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Apabila kondisi ini terjadi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kepuasan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti judul tentang **“Kepuasan Pegawai dipengaruhi Motivasi, Lingkungan, dan Stres kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yakni

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik ?
2. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik ?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik ?
4. Apakah Motivasi, Lingkungan, dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor Masih tingginya stres kerja, rendahnya motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan ditempat kerja Pegawai. Di dalam penelitian ini, penulis membatasi untuk mengungkap faktor kepuasan kerja karyawan (sumber daya manusia).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi, lingkungan dan stres terhadap kepuasan Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui Lingkungan berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik
3. Untuk Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui Motivasi, Lingkungan, dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kepuasan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik

- b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

- c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.