

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Salah satu yang harus diperhatikan adalah rasa suka rela pegawai dalam membantu rekan kerja di luar tanggung jawab. Jika perasaan itu sudah dimiliki pegawai, maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan pegawai akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (**Widodo, 2015**). Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Kantor Camat Talawi kota Sawahlunto merupakan suatu lembaga yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksanaan pemerintahan daerah yang secara teknis bertanggung jawab disektornya yaitu Kecamatan Talawi kota Sawahlunto. Kepuasan Kerja amatlah be

rpengaruh pada tercapainya visi dan misi dari organisasi. Sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintah perlu adanya evaluasi dari pegawai, dalam pemerintahan biasanya evaluasi kinerja dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Daftar Penilaian Pelaksana Pegawai (DP3) hal ini dapat melihat tingkatan seberapa besar tingkatan pegawai pada kantor Camat Talawi kota Sawahlunto. Berikut tabel Akumulasi nilai rata-rata pegawai SKP dan DP3 :

Tabel 1.1
Akumulasi nilai rata-rata SKP pegawai
Kantor Camat Talawi kota Sawahlunto 2017

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Angka Kredit	Kuantitas / Output	Kualitas / Mutu
1	Melaksanakan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat	100%	30	80,6
2	Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum	100%	48	73,24
3	Melaksanakan koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum	100%	12	82,12
4	Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan	100%	12	72,14
5	Menyusun program kerja dan kegiatan operasional Kecamatan	100%	24	75,37
6	Membagi tugas kepada bawahan dan mengikuti perkembangannya sesuai tupoksi	100%	17	78,7
7	Melakukan koreksi/paraf/tandatangan surat/naskah dinas	100%	660	85,1
Jumlah		-	803	78,18
Keterangan		-	Cukup	Cukup

Sumber: *Data rekapitulasi SKP*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat di lihat bahwa terjadi fluktuasi kualitas dari komitmen organisasi, di mana keterangan dari hasil menunjukkan "Cukup" yang menandakan lemahnya komitmen dari pegawai kantor Camat Talawi kota Sawahlunto. Selain dari SKP di atas berikut data rekapitulasi nilai rata - rata DP3 pegawai Kantor Camat Talawi kota Sawahlunto.

Tabel 1.2
Akumulasi nilai rata-rata DP3 pegawai
Kantor Camat Talawi kota Sawahlunto 2017

No	Unsur yang dinilai	Tahun		Keterangan
		2016	2017	
1	Kesetiaan	88	83	Baik
2	Prestasi Kerja	78	71	Kurang
3	Tanggung Jawab	79	73	Kurang
4	Ketaatan	81	72	Kurang
5	Kejujuran	78	72	Kurang
6	Kerjasama	78	70	Kurang
7	Prakarsa	80	74	Kurang
8	Kepemimpinan	76	72	Kurang
Jumlah		638	587	
Nilai rata-rata		79,75	73,37	Kurang

Sumber :Data rekapitulasi DP3

Berdasarkan tabel 1.2 di atas masih jauh dari harapan pimpinan, kinerja sebagai penyedia jasa bagi masyarakat setidaknya memiliki nilai dengan predikat minimal baik. ada faktor mendasar yang mempengaruhi lemahnya kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Menurut **Hasibuan (2014:202)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Penelitian ini berusaha memperluas pemahaman mengenai pengaruh kepuasan kerja pegawai kantor camat kalawi. Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja yang paling sesuai, seperti batasan dari locke yang menyimpulkan ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Menurut **Sedarmayanti (2012)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negative seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang tinggi, turn over yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari karna tidak menguntungkan perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan kerja pegawai terhadap lingkungan kerja diharapkan pegawai dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karna setiap pegawai menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja pegawai setiap hari. Kepuasan kerja seseorang pegawai pada dasarnya tergantung kondisi kerja yang mendukung misalnya: pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama pegawai dan dapat pula bekerjasama antar pekerja dengan pemimpin perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja pegawai sehingga diharapkan kepuasan kerja pegawai tercapai.

Keadilan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam kepuasan kerja pegawai, persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpangan di tempat kerja. Menurut **Sutrisno (2012:142)** menyebutkan bahwa Teori Keadilan menyatakan setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang

keadilan organisasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan diluar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan dan pada akhirnya ketidakadilan akan menghilangkan ikatan antara anggota organisasi. Keadilan organisasional telah dibuktikan menjadi anteseden bagi sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dan seseorang dalam mengidentifikasih keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen Menurut **Wibowo (2017:214)** adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan perjaan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karna itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh **Helwiyani (2015)**, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan oleh **Sudin (2010)** bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Keadilan organisasi dalam sebuah instansi berpengaruh positif untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. hasil penelitian yang dilakukan oleh **Soegoto (2015)** dimana keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Guru. Bertolak belakang dengan hasil penelitian **Pilatus Daime (2013)** bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

Komitmen organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kerja pegawai. hasil penelitian yang dilakukan oleh **Niko (2013)** bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai bertolak belakang dengan hasil penelitian **Ragil (2013)** bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada kantor Camat Talawi kota Sawahlunto dengan memberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto“**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
2. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto

3. Pemakaian kendaraan kantor yang tidak sesuai dengan ketentuannya pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
4. Hubungan antar pegawai yang kurang kondusif pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
5. Komitmen Organisasional yang belum bisa diandalkan pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
6. Keadilan organisasi yang masih kurang dirasakan oleh pegawai pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
7. Pembagian tugas yang tidak sesuai dengan bidang bidangnya pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
8. Kepuasan kerja yang belum tercapai dengan baik pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
9. Kurangnya rasa memiliki dari pegawai pada Kantor Camat Talawi Kota Sawahlunto
10. Banyaknya perilaku menyimpang seperti datang terlambat dan mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan diluar kewenangannya.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang lingkungan kerja, keadilan organisasional, komitmen organisasional dan kepuasan kerja

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Talawi?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Talawi?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Talawi?
4. Bagaimana lingkungan kerja, keadilan organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Talawi?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Talawi
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Talawi
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Talawi

4. Pengaruh lingkungan kerja, keadilan organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Talawi

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan memberi masukan untuk perusahaan tentang faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konsumen dalam kepuasan pelanggan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang.