

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bagi masyarakat modern di era globalisasi seperti saat ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting dan menjadi suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya.

Kebutuhan manusia yang setiap waktu selalu bertambah dan berubah semakin menguatkan keinginan untuk bekerja dan berusaha dengan segala kemampuan untuk memuaskan kebutuhan hidupnya. Sehingga wajar jika setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Terlebih lagi pada era modernisasi industri seperti saat ini, kepuasan kerja pegawai menjadi komponen yang sangat penting bagi perusahaan. Ketidakpuasan pegawai jika dibiarkan, tidak diidentifikasi dan tidak dianalisis secara mendalam akan memicu penurunan produktivitas perusahaan dan selanjutnya merugikan perusahaan. Era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi seperti saat ini juga turut berpengaruh dimana pegawai semakin mudah untuk membandingkan situasi dan kondisi perusahaan satu dan lainnya, yang kemudian dibandingkan dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Ketika tidak ditemukan solusinya, maka pegawai akan memilih keluar dan mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu perusahaan harus segera dapat melakukan perbaikan tidak bisa hanya sekedar bersembunyi di balik jiwa

korsa/loyalitas/integritas/pengorbanan pegawai semata. Ilustrasi di atas memperlihatkan betapa pentingnya kepuasan kerja pegawai bagi produktivitas perusahaan. Bahkan kepuasan kerja menempati peringkat yang tinggi dimana kepuasan kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Saat ini, perusahaan-perusahaan mulai melihat pentingnya melakukan usaha nyata secara produktif, efisien dan efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga perusahaan harus memikirkan cara-cara terbaik dalam menghasilkan kebijakan dan layanan yang memuaskan bagi pegawainya. Mengacu pada hasil pengamatan awal penelitian pada PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur sebagai fokus dalam penelitian ini, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai, diantaranya adalah penghargaan, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan budaya kerja pegawai.

Penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan dukungan maupun penghargaan kepada bawahan yang telah bekerja dengan baik. Karena penghargaan sekecil apapun yang diberikan, akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai akan cenderung menurun ketika pemimpin tidak pernah memberikan penghargaan atas hasil kerja pegawai dan selalu bersikap menyalahkan pegawai. Sehingga pada akhirnya pegawai akan bersikap negatif dan pasif terhadap pekerjaannya.

Ditinjau dari kesempatan promosi, kepuasan kerja akan tercapai bila promosi diberikan berdasarkan penilaian terhadap hasil kerja pegawai yang

sebenarnya. Apabila menurut pegawai kesempatan promosi tersebut dilakukan secara adil, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, kesempatan promosi dalam perusahaan lebih terbuka bagi pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan medis daripada non medis, sehingga hal ini menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan dapat dilihat dari fasilitas kerja yang memadai dan mendukung kinerja pegawai, serta terjalinnya hubungan yang harmonis antar pegawai. Sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Namun, perusahaan yang tidak menyadari pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja. Kondisi seperti ini akan membuat pegawai cepat kelelahan, kehilangan kreativitas dan tidak bekerja secara optimal, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya kerja pegawai. Budaya kerja pegawai yang baik tercermin dari perilaku pegawai yang bekerja secara disiplin, penuh inisiatif, jujur, konsisten dan teliti. Perilaku tersebut akan berkembang menjadi positif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan sebelumnya, sebagian besar pegawai pada PT. Askes ( Persero ) Cabang Jakarta Timur menunjukkan budaya kerja yang kurang baik. Hal ini diperlihatkan oleh perilaku pegawai yang sering tidak masuk

kerja, menunda pekerjaan, lebih banyak mengobrol sesama rekan kerja pada waktu bekerja, dan bersikap tidak peduli terhadap pekerjaan sendiri maupun pekerjaan rekan kerja yang belum selesai. Hal ini mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pada pegawai.

Mengingat betapa pentingnya kepuasan kerja pegawai bagi perusahaan, maka permasalahan ketidakpuasan kerja pegawai pada PT.Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur seperti kurangnya penghargaan dari pimpinan, kesempatan promosi yang tidak adil, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan budaya kerja pegawai yang kurang baik harus menjadi perhatian serius perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis memfokuskan penelitian tentang kajian pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, yaitu:

1. Kurangnya penghargaan dari pimpinan
2. Kesempatan promosi yang tidak adil
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
4. Budaya kerja pegawai yang kurang baik

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, penelitian ini dibatasi pada masalah, “Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai”. Pada variabel lingkungan kerja, peneliti membatasi penelitian pada lingkungan fisik kerja.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalahnya adalah “apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Peneliti, penelitian ini akan meningkatkan pemahaman penulis dan memperkaya wawasan berfikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman terhadap ilmu yang diperoleh selama perkuliahan
2. Bagi Perusahaan, temuan-temuan pada penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pengambil keputusan PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pembentukan budaya kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan, hasil dari penelitian ini akan memperkaya kasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan administrasi perkantoran khususnya mengenai penataan lingkungan kerja, pengembangan budaya kerja dan kepuasan kerja. Sehingga dapat memberikan informasi bagi semua pihak yang

ingin mendalami masalah yang sama dan aspek-aspek yang terkandung dalam kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.

4. Bagi Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, sebagai tambahan referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja.
5. Untuk perpustakaan pusat Universitas Negeri Jakarta, sebagai referensi bagi mahasiswa yang ingin meneliti hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.