

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting dalam perjalanan aktifitas sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi faktor-faktor penting penentu berhasilnya organisasi, diantaranya seperti kinerja atau produktivitas, motivasi, tingginya kehadiran, dan keterikatan karyawan dengan organisasi.

Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat menjelaskan kebutuhan karyawan sampai tercapainya kepuasan adalah *Quality of Work Life*. *Quality of Work Life* pada dasarnya menjelaskan faktor-faktor apa saja yang didapatkan oleh karyawan di lingkungan kerjanya yang menghasilkan kehidupan kerja yang baik bagi karyawan.

Menurut Cascio (2013), *Quality of Work Life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Robbins (2015), mengemukakan bahwa *Quality of Work Life* adalah proses sebuah organisasi merespon kebutuhan pegawai dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan mereka untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan dalam hal merancang kehidupan mereka di pekerjaannya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Walton (1980), bahwa *Quality of Work Life* adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan karyawan.

Kebutuhan karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam rangka mencapai kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi (Mangkunegara, 2016).

Terkait dengan sumber daya manusia, karyawan yang memiliki pengetahuan, komitmen dan keterampilan akan memberikan daya bersaing dalam lingkungan kerja. Tantangan yang semakin penuh dengan persaingan menuntut lingkungan kerja yang bisa mendorong inisiatif pribadi dan memungkinkan karyawan menyumbangkan potensi mereka secara maksimal, karena faktor penting keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas tinggi, dimana setiap individu mampu menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.

Didalam instansi pemerintah seperti Dinas Kehutanan Provinsi NTT satu cara yang di tempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan peningkatan *Quality of Work Life* karena dengan cara ini kebutuhan materi maupun psikologis dapat terpenuhi.

Berdasarkan data tentang adanya mutasi besar-besaran yang terjadi di Nusa Tenggara Timur pada awal 5 Januari 2017 untuk diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, banyak dari Pegawai Negeri Sipil yang di mutasi dan di alihkan dari kabupaten atau kota ke pusat dan provinsi. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 ini adalah tindaklanjut dari amanat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah serta adanya perubahan pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten dan Kota. Dalam Peraturan Perangkat Daerah ini memuat ketentuan-ketentuan dalam pembentukan satuan kerja perangkat daerah, jenis, kriteria tipologi, hingga pada kedudukan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

Pelantikan yang dilakukan oleh gubernur Nusa Tenggara Timur ini bertujuan agar kegiatan pemerintahan yang berlangsung dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta terwujudnya program birokrasi yang berkualitas. Terjadinya pengalihan sejumlah Aparatur Sipil Negara yang ada pada sejumlah kantor di Nusa Tenggara Timur khususnya Dinas Kehutanan Provinsi, hal ini dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawainya, dengan beralih jabatan dan tempat kerja karyawan harus menyesuaikan berbagai tugas dan fungsinya, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang dimutasi.

Kondisi perubahan yang dialami oleh Dinas Kehutanan Provinsi, memberi dampak pada perubahan pola pekerjaan. Tuntutan kinerja yang lebih tinggi tidak dapat dihindari, meskipun dalam kondisi transisi dan dalam proses penyesuaian pekerjaan. Hal ini merupakan tanggungjawab yang harus di kerjakan, agar penilaian evaluasi yang dilakukan baik dari pihak eksternal maupun internal memberi hasil yang memuaskan.

Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2016), tentang teori pemenuhan kebutuhan bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan akan menciptakan kepuasan dengan demikian penulis mengambil empat faktor dari *Quality of Work Life* yang paling dibutuhkan oleh karyawan melalui penelitian ini.

Berdasarkan penelitian lain yang mengambil topik sejenis, menunjukkan bahwa empat faktor *Quality of Work Life* yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni: kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri, kesempatan untuk maju dan berkembang, relasi sosial di tempat kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Faktor-faktor lainnya seperti pemberian kompensasi, pemberian hak-hak fisik, kondisi lingkungan kerja yang aman, dan keselamatan lingkungan kerja tidak diteliti karena berdasarkan observasi, dan pada umumnya instansi pemerintahan dalam pemberian fasilitas dan pemenuhan hal-hal tersebut diberikan sama besarnya antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Penelitian Sawitri (2016) diperoleh hasil bahwa faktor-faktor kesempatan untuk menggunakan kapasitas dan keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan, faktor kesempatan untuk maju dan berkembang, dan faktor relasi sosial di tempat kerja yang sama, dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adireja (2012) memberikan hasil bahwa untuk meningkatkan berbagai jenis kepuasan karyawan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang sangat berpengaruh untuk segala jenis kepuasan yakni pengembangan karir, partisipasi kerja, penyelesaian konflik dimana faktor-faktor ini berkaitan dengan keempat faktor yang akan diteliti.

Dengan demikian untuk membantu Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur mengetahui kepuasan kerja dari karyawannya, penulis meneliti hal itu dengan melihat pengaruh dari faktor-faktor *Quality of Work Life*.

Diharapkan dengan didapatnya hasil penelitian ini, Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada publik.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusuan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah faktor kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah faktor kesempatan untuk maju dan berkembang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah faktor relasi sosial di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah faktor keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih terfokus, spesifik dan untuk membatasi

permasalahan yang diteliti, maka peneliti membuat batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Sawitri (2016), dengan faktor-faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari : kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri, kesempatan untuk maju dan berkembang, relasi sosial di tempat kerja, keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan.
2. Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada indikator dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). MSQ adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang didalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang terkategoriikan dalam unsur kepuasan dan ketidakpuasan. MSQ merupakan satu kuesioner yang telah terkenal dan dipakai sejak 1967 yang dirancang oleh Weiss, Dawis, Loftquis, & England. Metode ini sudah dipakai oleh banyak peneliti dan manajemen dan sudah teruji validitas dan reliabilitas serta hasilnya. Terdapat dua format pertanyaan, yakni *the short form* (format pendek) MSQ dan *the long form* (format panjang) MSQ. Dalam penelitian ini menggunakan format panjang yang dipilih dari 20 dimensi, dengan pertimbangan dari kebutuhan para pegawai yang berada pada dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur yakni dimensi pengembangan, kreatifitas, bertanggung jawab, pengawasan teknis dan keadaan kerja.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kesempatan untuk maju dan berkembang terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor relasi sosial di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini adalah

1. Praktis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur tentang faktor-faktor *Quality of Work Life* yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil yang telah ada dapat membantu pihak Dinas Kehutanan

dalam membuat strategi yang digunakan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2. Teoritis

Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya tentang teori *Quality of Work Life* dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

