

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu, organisasi harus selalu memberi perhatian pada sumber daya manusia dan pengembangannya agar tujuan yang diharapkan mampu terwujud secara optimal (Arsilah, 2018). Kinerja pegawai merupakan tolak ukur terhadap kemajuan dan perkembangan suatu organisasi ataupun instansi, di mana kinerja pegawai akan dirasa memuaskan jika target kerja mampu dilaksanakan dengan baik.

Di Indonesia terdapat beberapa sektor publik pemerintah yang didirikan untuk melayani kebutuhan masyarakat. Pelayanan kebutuhan masyarakat salah satunya dipengaruhi oleh kualitas pelayanan sektor publik tersebut. Penilaian kualitas pelayanan sektor publik penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja pelayanan publik juga berpengaruh terhadap kesejahteraan hidup pegawai sektor publik pemerintah. Secara khusus, sektor publik sering dihadapkan dengan sejumlah penilaian buruk. Penilaian-penilaian tersebut salah satunya dipengaruhi dari kurangnya motivasi dan rendahnya tingkat kepuasan dan kehidupan (Barbie 2010, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014).

Motivasi kerja dibutuhkan untuk menunjang kepuasan kerja pegawai sektor publik. Dalam hal ini, pemerintah dapat memberikan dorongan kinerja yang dikondisikan oleh pegawai dalam memenuhi beberapa kebutuhan (Robbins 2003, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014). Menurut (Herzberg 1979, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014) terdapat dua teori motivasi yang membedakan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari pengakuan, tanggung jawab, otonomi, dan pemanfaatan kemampuan. Sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari remunerasi, kondisi kerja, promosi, dan prestise. Kedua hal tersebut berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja para pegawai dalam sektor publik.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda disesuaikan dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja dapat menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Menurut (Kristianto dalam Nainggolan, 2020) kepuasan kerja pegawai yang semakin tinggi menyebabkan dorongan kinerja yang semakin tinggi pula. (Robbins dalam Mafini dan Dlodlo, 2014) menyatakan bahwa penghargaan yang adil, yang mengacu pada sistem kompensasi yang dianggap adil dan sesuai dengan harapan pegawai, merupakan penentu kepuasan kerja yang kuat. Kepuasan kerja menurut Luthans (2013:142) mencakup : (1) Kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai, (2) Hubungan sesama rekan kerja dalam lingkungan kantor, (3) Hubungan dengan pimpinan, serta karakteristik khusus seperti kecukupan dan kualitas fasilitas dalam organisasi, fitur organisasi seperti kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan yang digunakan, operasi dan faktor

kontekstual umum dalam organisasi (Noor & Abdullar, 2012). Telah disarankan bahwa aktualisasi diri di tempat kerja hanya dapat dicapai melalui penciptaan peluang untuk promosi pegawai (Ting 1997, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014) Ketika pegawai merasakan bahwa ada peluang tinggi untuk promosi, mereka merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dengan maksud untuk mencapai penunjukan pekerjaan yang lebih tinggi dan peringkat yang lebih tinggi (Dessler, 2008). Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan peluang promosi yang tersedia di organisasi mereka biasanya menunjukkan niat yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi (Shields & Ward 2001, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014). Dukungan supervisor membentuk peran penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam hal kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan emosional, teknis, dan bimbingan pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins 2003, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014). Ini menyiratkan bahwa supervisor berkontribusi pada moral yang tinggi atau rendah di tempat kerja (Ramsey 1997, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014).

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah remunerasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji merupakan pembayaran finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi dari segala pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Rakhmawanto, 2012). Pengaturan remunerasi dapat memacu produktivitas untuk meningkatkan kinerja guna menghasilkan kualitas

pegawai yang lebih baik. Faktanya, pegawai sektor publik pemerintah belum mendapatkan remunerasi yang sesuai dengan atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini terbukti dari banyaknya pegawai pemerintah yang memiliki bisnis sampingan untuk menambah penghasilan. Terbukti dalam pemberitaan okezone.com tanggal 18 September 2021 banyak pegawai sektor publik pemerintah memiliki bisnis usaha di luar dari pekerjaannya untuk menunjang kepuasan hidup dan kepuasan kerja pegawai pemerintah. Pemerintah tidak melarang pegawai sektor publik memiliki usaha sampingan, karena hal ini dianggap sebagai persiapan masa pensiunnya sejak dini (Rusiana, 2021). Di sisi lain, banyak pegawai sektor publik pemerintah yang menganggap rendahnya remunerasi yang didapatkan, sehingga membutuhkan usaha yang lebih baik untuk menunjang kepuasan kerja pegawai.

Kualitas kehidupan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menghasilkan pegawai sektor publik yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja bukan untuk menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik, namun lebih mengarah kepada peningkatan kualitas kehidupan pegawai menjadi lebih baik (Iqram, 2019). Sumber daya manusia atau pegawai merupakan suatu kunci pokok keberhasilan sektor publik pegawai pemerintah. Sektor publik pemerintah harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Jika tidak, hal itu akan menghambat kegiatan program pelayanan publik pemerintah.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kerjasama tim. Dalam hal ini, kerjasama tim dinilai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Buitenbach dan De Witte 2005, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014) bagi banyak pegawai layanan publik, faktor penting dalam kepuasan kerja adalah interaksi sosial di tempat kerja. Sinergi dan kohesi anggota departemen menghasilkan peningkatan kepuasan kerja di antara pegawai. Hasil empiris dari studi yang dilakukan oleh (Acuna, Gomez dan Juristo, 2009) mengungkapkan bahwa bekerja dalam tim terkait erat dengan kemungkinan untuk mempelajari hal-hal baru serta elemen perluasan pekerjaan yang ditemukan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang ramah dan membantu juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan pada pekerjaan (Kreitner, Kinicki & Cole 2003, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014)

Dalam lingkup kerja pegawai juga ditemukan bahwa dukungan supervisor merupakan prediktor kepuasan kerja, yang pada gilirannya menentukan kinerja pekerjaan dan perilaku anggota organisasi. Penelitian ini dilakukan oleh (Ladebo, 2008) didukung dengan adanya Kedeputian Bidang Dukungan supervisor dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) membentuk Sistem Dukungan supervisor Disiplin ASN yang terintegrasi melalui Integrated Discipline System (I'DIS) "Sistem ini wajib digunakan instansi sebagai bagian langkah preventif dan korektif dalam penanganan pelanggaran terhadap ketentuan manajemen ASN khususnya disiplin pegawai," (Mursid Fauziah, 2021). Adanya dukungan

supervisor dalam kinerja pegawai menunjang kepuasan kerja pegawai sektor publik pemerintah.

Pandangan ini didukung oleh (Ellickson dan Logsdon 2002, dalam Chengedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014) yang menyimpulkan bahwa kepuasan dengan peluang promosi berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja kota. Terbukti pada (Humas FFBKN, 2018) Kepala BKN Lantik 47 Pejabat Struktural dan 16 Pejabat Fungsional dengan harapan para pejabat yang dilantik mampu membawa perubahan bagi sistem reformasi birokrasi khususnya bagi BKN (Badan Kepegawaian Negara). Hal ini menunjukkan adanya Kepuasan Kerja terhadap promosi, pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggungjawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). DLHK Provinsi DIY merupakan salah satu sektor publik yang memiliki misi untuk terwujudnya peningkatan kualitas hidup - kehidupan - penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumber daya manusia Yogyakarta yang berdaya saing. DLHK Provinsi DIY memerlukan dukungan penuh dari para pegawainya untuk mewujudkan misi tersebut. Kinerja para pegawai dapat menentukan terwujud atau tidaknya misi yang dicanangkan oleh DLHK Provinsi DIY.

Peneliti pernah terlibat secara langsung di DLHK Provinsi DIY selama 2 bulan untuk melakukan kerja praktik. Melalui pengalaman kerja praktik tersebut

peneliti akan menguji dimensi motivasi ekstrinsik remunerasi, kualitas kehidupan kerja, promosi, dukungan supervisor dan kerja tim yang diterapkan dalam DLHK Provinsi DIY terhadap kepuasan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Yogyakarta?
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Yogyakarta?
3. Apakah Kerja Tim berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Yogyakarta?
4. Apakah Promosi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Yogyakarta?
5. Apakah Dukungan supervisor berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan individu untuk memenuhi beberapa kebutuhan (Robbins 2003, dalam

Chengedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014). Teori motivasi dua faktor (Herzberg 1966, Kanungo 1979, dalam Chengedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014) membedakan antara motivasi intrinsik (misalnya pengakuan, tanggung jawab, otonomi, pemanfaatan kemampuan, dan lain - lain) dan motivasi ekstrinsik (misalnya remunerasi, kondisi kerja, promosi, prestise, dan lain - lain) yang terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Variabel motivasi ekstrinsik yang di teliti terbatas pada parameter:

1. Remunerasi tidak hanya berarti gaji atau bentuk lain dari remunerasi keuangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Konsep remunerasi termasuk promosi, pengakuan formal (penilaian), tunjangan karyawan (biasanya nonfinansial), yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara independen dari kinerja mereka hanya atas dasar pekerjaan atau hubungan lain, atas dasar mana karyawan tertentu bekerja untuk perusahaan tertentu. mencakup hal-hal atau keadaan yang tidak terbukti dengan sendirinya, seperti alokasi kantor yang dilengkapi dengan cara tertentu, alokasi di tempat kerja tertentu, alokasi mesin atau peralatan tertentu. (Stachova, K., Stacho, Z., & Bartakova, G. P. 2015, dalam *Influencing Organisational Culture by Means of Employee Remuneration*)
2. Kualitas kehidupan kerja telah digambarkan sebagai kekuatan dan kelemahan dalam lingkungan kerja total. (Koonmee, Singhapakdi, Virakul & Lee 2010 , dalam Chengedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014)

3. Menurut (Hughes, 2012) Kerja tim adalah kumpulan orang-orang yang mampu bekerja sama dalam sebuah tim, setiap orang memiliki derajat yang sama dan penting dalam organisasi. Setiap individu berhubungan dengan individu lain melalui seorang pemimpin yang ditetapkan.
4. Flippo (2002:382) bahwa Promosi merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.
5. Dukungan supervisor membentuk peran penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam hal kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan emosional dan teknis dan bimbingan pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. (Robbins 2003, dalam Chenedzai Mafini & Nobukhosi Dlodlo, 2014)
6. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, terhadap rekan kerja dan seluruh organisasi atau juga dapat diasumsikan bahwa karyawan yang puas membangun dan berpartisipasi dalam keberhasilan organisasi manapun (Sypniewska, Barbara A. 2013, dalam *Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction*)

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui Dukungan supervisor Tim terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitiannya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja, khususnya mengenai pengaruh remunerasi, kualitas kehidupan kerja,

promosi, dukungan supervisor dan kerja tim terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik.

2. Manfaat Praktis

a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai saran untuk Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY dalam upaya peningkatan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.

b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dalam sektor publik.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi penjelasan tentang variabel – variabel yang akan diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisi jenis penelitian tempat dan waktu penelitian, objek dan subjek penelitian, jenis dan sumber data, populasi sampel dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi pengujian hipotesis berdasarkan data dari kuesioner yang diperoleh. Bab ini diakhiri dengan pembahasan dari hasil uji data dan mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, serta keterbatasan dan saran penelitian bagi pihak terkait.