

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai, terutama kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja sangat besar manfaatnya tidak hanya bagi kepentingan karyawan itu sendiri, tetapi juga bagi perusahaan. Bagi

individu karyawan kepuasan kerja memungkinkan timbulnya kebahagiaan yang dapat mendorong semangat kerja sehingga memperoleh prestasi kerja yang baik, dan bagi perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Untuk itulah perlu diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sementara yang sering terjadi di perusahaan atau organisasi pemerintahan adalah masih adanya protes-protes karyawan yang merasa kurang puas terhadap kenyataan yang terjadi dilingkungan kerja yang ada di perusahaan atau organisasi pemerintahan, seperti halnya kompensasi, kesempatan promosi yang belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Keadaan yang demikian dapat menimbulkan kurang semangatnya karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akibatnya kinerja karyawan yang cenderung menurun yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan atau organisasi pemerintahan.

Perlu diketahui bahwa keberhasilan kinerja suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi pemerintahan. Karyawan yang mempunyai dan semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Semangat kerja yang tinggi dapat dilakukan karyawan jika karyawan tersebut merasa senang terhadap pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tersebut. Oleh karena itu terciptanya kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan

perusahaan. Namun dalam kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Menghadapi kenyataan seperti tersebut diatas, pihak pimpinan atau manager perlu memperhatikan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan agar kebutuhan karyawan dapat dipenuhi bersamaan dengan tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000: 163) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan atau pegawai yang melaksanakan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan atau pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantoryang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan,

kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, keamanan serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kantor Camat Limboto Barat Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam melayani kepentingan masyarakat, sehingga memerlukan dorongan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan serta harus di dukung oleh lingkungan kerja yang harmonis. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Kantor Camat Limboto Barat Kabupaten Gorontalo, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kantor Camat Limboto Barat Kabupaten Gorontalo, dimana masih ada kendala lain di Kantor Camat Limboto Barat Kabupaten Gorontalo antara lain karyawan ada beberapa permasalahan yang dijumpai dalam melaksanakan tugas pokok pegawai antara lain, gairah dan semangat kerja karyawan relatif masih rendah yang menyebabkan adanya sebagian pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak tercapai dengan baik. Masih dijumpai adanya pegawai yang masih kurangnya pemberian pelatihan terhadap karyawan sehingga pada saat dilakukannya proses mutasi dan promosi masih terdapat

karyawan yang belum memahami tugasnya masing-masing dengan cukup baik.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Limboto Barat Kabupaten Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
2. Masih kurangnya hubungan antara pegawai dengan pimpinan.
3. Kurang harmonisnya hubungan sesama teman kerja
4. Masih kurangnya perlengkapan dan fasilitas kerja, suasana kerja yang kurang kondusif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Limboto Barat Kabupaten Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Limboto Barat Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Limboto Barat Kabupaten Gorontalo dapat memperkaya pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam lingkungan pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Camat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan masukan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Limboto Barat

Kabupaten Gorontalo, tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawainya.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk melatih diri dalam mengidentifikasi, menganalisa dan memecahkan masalah yang ada secara ilmiah berdasarkan metode penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai wahana untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan, serta menambah wawasan dan pengalaman dari penulis sendiri untuk mengenal lebih jauh bagaimana sesungguhnya aplikasi teori yang diperoleh dengan yang diterapkan didalam organisasi dan kehidupan yang sesungguhnya.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pada kajian penelitian untuk konsentrasi yang sama yang dilakukan selanjutnya.