

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam mencerminkan hal positif dan negatif yang dilakukan semasa bekerja dalam kehidupan lingkungan kerja. Penegasan juga terhadap kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun bersifat negatif mengenai lingkungan kerja tentang pekerjaan. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:501) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Orang yang merasakan kepuasan dalam bekerja adalah orang yang memiliki dampak yang baik dalam pekerjaannya, misalnya berprestasi, orang yang dikatakan berprestasi adalah ciri orang yang masuk dalam merasakan kepuasan kerja, terdapat hal hubungan yang positif antara prestasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi, seorang pegawai yang belum tentu terdorong untuk berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi terletak pada faktor lain, misalnya imbalan yang diterima.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Menurut Wexley dan Yuki (2007:129) kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Oleh karena adanya perbedaan mendasar dari setiap individu, maka kecenderungan

pencapaian tingkat kepuasan tertentu juga berbeda-beda. Akan tetapi, pada dasarnya semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan nilai seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang di rasakannya. Demikian juga sebaliknya, bahwa aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan nilai yang di anutnya, akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Dalam suatu organisasi utamanya di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dengan hal ini pegawai akan merasa diperhatikan dan akan lebih meningkatkan hasil kerja yang masuk dalam kategori kepuasan kerja yang diharapkan pegawai, kepuasan kerja pada hakekatnya sikap umum seseorang tentang pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut bisa memberikan kepuasan bagi pegawai atau tidak. Adapun beberapa faktor kepuasan kerja Menurut As'ad dalam Tahir (2014:88) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: 1) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. 2) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. 3) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. 4) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial merupakan faktor

yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Adapun dalam kepuasan kerja harus memperhatikan suasana dimana budaya Organisasi menggambarkan hubungan kerja antara sesama pegawai dalam suatu organisasi dan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan pegawai dan pimpinan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan bermanfaat. Sudarjo (2012:2) mengemukakan beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya organisasi, diantaranya: 1) menjamin kuitas kerja yang lebih baik; 2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; 3) lebih terbuka dan transparan; 4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; 5) meningkatkan solidaritas solidaritas dan rasa kekeluargaan; 6) jika menemukan kesalahan akan segera dapat di perbaiki; dan 7) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan Iptek. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu dan kelompok adalah: 1) meningkatkan kepuasan kerja, 2) pergaulan lebih akrab, 3) disiplin meningkat, 4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan, 5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif, 6) belajar dan berprestasi terus serta; dan 7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

Menghadapi tantangan apapun, hakikat nilai-nilai budaya organisasi tersebut tidak bisa berubah, yang berubah adalah nilai instrumental yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. untuk budaya organisasi di Kantor

Cabang Dinas Pendidikan diharapkan dapat mempertahankan nilai-nilai budaya organisasi yang menggambarkan hubungan kerja sama yang baik antar sesama pegawai maupun dengan kepala Cabang Dinas.

Budaya organisasi terkait erat dengan ketaatan setiap pegawai yang ada di kantor Cabang Dinas Pendidikan terhadap semua ketentuan atau aturan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai pegawai. Budaya organisasi yang dimiliki pegawai akan mendorong pegawai untuk memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi.

Budaya organisasi ini merupakan manifestasi dari kemampuan untuk menaati semua ketentuan yang telah ditetapkan dan secara sadar melaksanakan ketentuan tersebut secara baik tanpa paksaan dari pihak manapun. Budaya organisasi memiliki kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kepuasan kerja. budaya organisasi akan mendorong *stakeholder* Cabang Dinas Pendidikan untuk memperhatikan orientasi dan sasaran pekerjaan sehingga berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja. Budaya organisasi akan mendorong semua komponen yang ada di Cabang Dinas Pendidikan untuk bekerja sama dan saling membantu untuk mencapai kepuasan kerja yang ideal. Salah satu aspek kepuasan kerja di perhatikan dari ukuran respons dan sikap terhadap lingkungan kerja yang merupakan unsur tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi.

Lingkungan kerja organisasi merupakan aspek pendukung untuk melakukan suatu pekerjaan dalam tatanan mengukur kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak akan dirasakan apabila lingkungan kerja tidak mendukung jalannya proses pekerjaan. Lingkungan kerja adalah suatu aspek kehidupan sosial para

pegawai dalam melakukan pekerjaannya, karena kehidupan manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jika kondisi itu tidak sesuai maka pekerjaan itu tidak akan dapat dilakukan dengan baik dan tidak mencapai tujuan dari pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor mempengaruhi kerja seorang pegawai, seperti telah dijelaskan di awal bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung pegawai melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman, nyaman dan kemudian tercapai keinginan dalam bekerja dengan merasakan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja pegawai juga terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Dengan lingkungan non fisik ini pegawai dapat menyesuaikan diri saat bekerja jika semua unsur dalam lingkungan fisik ini mendukung dan difasilitasi oleh penanggung jawab atas lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan yang baik jika dijalin dalam sebuah lingkungan yang baik ini maka akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adanya lingkungan kerja yang fisik dan non fisik ini sebenarnya harus menjadikan pegawai di tempatnya bekerja menjadi nyaman dan betah guna untuk meningkatkan hasil kinerja suatu organisasi. Keseimbangan kerja yang harus diciptakan di lingkungan kerja harus seimbang, bukan menjadikan suatu menjadi yang diprioritaskan karena jika hal itu terjadi akan berdampak pada hasil kerja yang tidak diinginkan dalam suatu organisasi. Olehnya dituntut agar pegawai dapat memahami situasi lingkungan kerjanya sendiri.

Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan yang dijalin antara bawahan dan atasan, dan sesama bawahan. Jadi hubungan kepala Cabang Dinas Pendidikan dengan staf pegawai yang ada harus dijalin dengan baik dan harmonis sehingga tidak akan menimbulkan gesakan atau menimbulkan suatu hubungan yang tidak baik, dengan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, mengapa saya sebagai peneliti mengatakan seperti ini karena ada salah satu kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo di mana atasan dan bawahan tidak memiliki hubungan komunikasi yang baik, sehingga mengakibatkan kurang informasi yang didapatkan oleh staf pegawai dan sering terjadi salah dalam menerima informasi dan pengurangan tupoksi dari pekerjaan yang sebenarnya apa yang memang harus dikerjakan oleh bawahan.

Kedua lingkungan ini harus berjalan beriringan tanpa ada yang tumpang tindih jika pegawai ingin merasakan kepuasan kerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

sesuai hasil observasi awal diduga banyak persoalan yang mereka alami yakni terkait dengan tidak bersesuaian antara tupoksi dan pekerjaan yang dilakukan di lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, itu dapat dilihat dari adanya pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja, kurang disiplin, kemampuan kerja yang relatif rendah, hubungan kerja antar sesama pegawai dan hubungan dengan atasan ada yang kurang harmonis. Sedangkan terhadap budaya organisasi di kantor Cabang Dinas Pendidikan kota Gorontalo menunjukkan bahwa aturan belum terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang datang terlambat sehingga melanggar aturan yang telah ditetapkan, terdapat pula contoh kasus di salah satu kantor Cabang Dinas Pendidikan yang mempunyai hubungan yang kurang harmonis antara kepala cabang dinas dan staf pegawai, hal ini diakibatkan kurangnya memperhatikan nilai-nilai budaya positif yang ada pada lingkungan organisasi, karena dalam menghadapi tantangan apapun hakikat nilai-nilai budaya organisasi

tersebut tidak bisa berubah. Adapun untuk lingkungan kerja bahwa Lingkungan fisik seperti kursi, meja dan alat fisik yang dapat menunjang pekerjaan pegawai banyak yang belum menunjang, sehingganya banyak dari pegawai yang tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditargetkan. lingkungan kerja fisik yang ada di Kantor Cabang Dinas Pendidikan seperti tempratur ruangan yang kurang baik, sirkulasi udara yang tidak memungkinkan untuk bekerja, dan banyak dari kantor Cabang Dinas Pendidikan ini memiliki lokasi yang tidak strategis sehingga banyak kebisingan yang dapat mengganggu lingkungan kerja pegawai, sebagai contoh ada beberapa Kantor Cabang Dinas Pendidikan yang memiliki kantor yang satu bangunan sekolah dasar sehingga ketika bel pengingat siswa berbunyi maka konsentrasi pegawai buyar ketika sedang bekerja. Banyak bau-bauan yang tidak sedap, dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengangkat sebuah judul tentang : Hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Cabang Dinas Pendidikan Se- Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas dapa diidentifikasi masalah yaitu:

1. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai.
2. Masih rendahnya kepuasan pegawai dalam mendapatkan gaji
3. Kurangnya kepuasan psikologis kerja pegawai
4. Rendahnya kepuasan dalam bersosialisasi antar sesama pegawai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini diorientasikan sepenuhnya pada batasan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?
2. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak.

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, Sebagai bahan masukan dan pertimbangan tentang perbaikan dan peningkatan budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai untuk hasil evaluasi kerja pegawai yang ada di kantor Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
2. Bagi Cabang Dinas Pendidikan, Sebagai pertimbangan untuk meningkatkan perbaikan budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi pegawai, Sebagai bahan evaluasi mengenai bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
4. Bagi peneliti, Sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.