

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dikelola dan kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, berbeda dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai.

Peran pegawai sebagai sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Pegawai bukan objek semata dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Pegawai dalam interaksi tersebut, memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil, sehingga adanya komitmen terhadap organisasi. Kepuasan akan tercipta bila harapan pegawai dapat dipenuhi oleh organisasi.

Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai Rivai (2010:856), Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar bila organisasi tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya secara tidak tepat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Gilmer (1995:114) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, upah, kondisi kerja, pengawasan, faktor Intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi yang berada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:121), mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, pertama lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik yang dimaksud seperti, penerangan di tempat kerja, temperatur ditempat kerja, Kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan lain-lain. Berikut adalah lingkungan kerja non fisik, Sedarmayanti (2009:121) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi di lingkungan tempat kerja yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan pegawai dengan pegawai, maupun hubungan pegawai dengan pimpinan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berikut adalah promosi jabatan, Siagian. (2015:169). Menjelaskan bahwa promosi jabatan terjadi ketika pegawai dipindah posisikan dari suatu unit kerja ke unit kerja lainnya yang mempunyai posisi, tingkat upah maupun gaji serta tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya. Hasibuan (2005:113), tujuan dari promosi jabatan adalah untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi, sehingga dampaknya dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi dan status sosial yang semakin besar. Untuk mencapai tujuan tersebut hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan asas-asas promosi jabatan yaitu: kepercayaan, keadilan dan promosi. Hasibuan (2005:108)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berikut adalah kompensasi. Hasibuan (2005:244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk insentif, ataupun dalam bentuk tunjangan, begitu pentingnya aspek kompensasi bagi pegawai karena besaran kompensasi mencerminkan ukuran nilai mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Hal ini dialami juga pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur nomor perda 02 Tahun 2021 tentang struktur organisasi dan tata kerja. Kantor

Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam Melaksanakan tugas dan fungsi membantu pemerintah daerah. Tugas pokok: menetapkan kebijakan program pembangunan perbatasan, menetapkan rencana kebutuhan anggaran, mengkoordinasikan tugas pelaksanaan pengelolaan perbatasan, meleksanakan penegasan batas daerah kabupaten atau kota dalam provinsi, dan fungsi: pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan kawasan perbatasan yang dilaksanakan pemerintah kabupaten atau kota dan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah dan penetapan kebijakan lainnya dalam rangka otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Mangkunegara (2004:120) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja Faktor Pegawai: kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian dan sikap kerja. faktor pekerjaan: Lingkungan kerja, jenis pekerjaan, pangkat, golongan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara 16 orang pegawai terkait kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT, yang dilakukan pada tanggal 17 November 2022. Dengan pertanyaan pemimpin membangun hubungan dengan pegawai. 10 orang mengatakan merasa puas karena pimpinan selalu mengayomi, perhatian terhadap para pegawai misalnya memberi pujian dan motivasi bagi pegawai yang berkinerjanya baik pada saat evaluasi bersama dengan pegawai, dan penduli terhadap masalah-masalah pekerjaan. 6 orang mengatakan merasakan ketidakpuasan karena pimpinan dinilai masih kurang dalam membangun hubungan dengan pegawai

dalam aktivitas hari-hari di kantor terlihat pimpinan lebih membangun hubungan kedekatan dengan pegawai-pegawai struktural sedangkan pegawai yang non struktural tidak terlalu dekat dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara 16 orang pegawai dengan pertanyaan hubungan rekan kerja terjalin dengan harmonis. 13 orang mengatakan hubungan dengan rekan kerja terjalin cukup baik misalnya pada sub bidang program dan evaluasi keuangan semua rekan kerja saling mendukung dan bekerja sama dalam hal mengelola anggaran untuk perencanaan pembangunan perbatasan, 3 orang mengatakan ketidakpuasan karena ada rekan kerja yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dan izin pulang awal tanpa ada alasan yang jelas.

Berdasarkan hasil wawancara 16 orang pegawai dengan pertanyaan mengenai kondisi kerja di kantor memberikan kenyamanan pada pegawai. 11 orang mengatakan merasa nyaman dengan kondisi ruangan, 5 orang mengatakan kurang puas terkait performa Komputer yang dioperasikan terkadang mati sendiri (hang) sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan pun terasa terhambat. Selain kepemimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja. adapun lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berikut adalah lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2009:121) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi yang terdapat di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak. Adapun fasilitas kerja yang dimiliki Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data inventaris Fasilitas Kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022

No	Nama barang	Kebutuhan	Tersedia	Keterangan	
				Baik	Rusak
1	Komputer/pc	30	20	17	3
2	Laptop	20	14	9	5
3	Printer	24	24	17	7
4	Ac	19	19	14	5
5	Filing cabinet	20	16	12	4
6	Meja ½ biro	80	50	50	-
8	Kendaraan	4	4	3	1
9	Lemari 2 pintu	10	7	6	1
10	Meja rapat biro	10	10	10	-

Sumber : Kasubbag Program Data dan Evaluasi

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui banyak fasilitas penunjang pekerjaan yang rusak belum diperbaiki atau diganti dengan fasilitas yang baru, adapun fasilitas-fasilitas yang rusak tersebut sebagai berikut: Komputer Tiga unit, Laptop lima unit, Printer tujuh unit, AC lima unit, Filing Kabinet empat unit, Kendaraan satu unit dan Lemari dua pintu satu unit. Selain fasilitas-fasilitas yang rusak, kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur juga dipengaruhi oleh promosi jabatan.

Rivai (2009:211) Mengemukakan promosi jabatan adalah seorang pegawai yang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki kedudukan, gaji dan tanggung jawab yang tinggi. Adapun promosi jabatan yang ada pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

**Data Jabatan, Pendidikan, Pangkat/Golongan, Masa Kerja Pegawai
Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan
Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022**

No	Jabatan	Pendidikan	Pangkat/ Golongan	Masa Kerja
1	Kepala Badan	Adum Pim III	IV/c	30
2	Sekretaris	Adum Pim III	IV/b	30
3	Kabid Koordinasi Perencanaan Kawasan Perbatasan	Pim IV	IV/b	29
4	Kabid Koordinasi Pelaksanaan Kawasan Perbatasan	Pim IV	IV/b	23
5	Kabid Monitoring Kawasan Perbatasan	Pim IV	IV/b	21
6	Kasubid Batas & Yuridiksi wilayah antara Negara	Pim IV	IV/a	18
7	Kabid Pengelola Perbatasan Antar Negara	Pim IV	IV/b	29
8	Kasubid Fasilitasi Perselisihan Daerah Kab/Kota	Pim III	IVI/a	11
9	Kasubbag Program Data dan Evaluasi	Pim IV	IV/a	21

Sumber : Kasubbag Program Data dan Evaluasi

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui terdapat sembilan jabatan struktural pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Namun promosi pegawai pada jabatan struktural belum sepenuhnya memenuhi persyaratan promosi jabatan. dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000. Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Dalam pasal 10 dijelaskan diklat pimpinan tingkat IV dan diklat administrasi umum (Adum) adalah pendidikan dan pelatihan untuk jabatan

golongan struktural Eselon IV. Namun pegawai pada Sub Bidang Fasilitas Perselisihan Daerah Kab/kota menduduki jabatan Eselon IV/a belum sepenuhnya memenuhi persyaratan Promosi Jabatan Struktural karna masih bertatus pegawai golongan Eselon III. Selain promosi jabatan, adapun bentuk kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT.

Sinambela, (2016:222). Kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang seperti perumahan. Insentif, dan asuransi kesehatan. begitu pentingnya kompensasi terhadap kepuasan kerja Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT juga perlu memperhatikan kewajiban balas jasa atas kontribusi yang telah pegawai berikan kepada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara lima orang pegawai terkait tunjangan perumahan bagi pegawai Negeri sipil (Taperum) dua orang mengatakan sudah memiliki rumah dan tunjangan perumahan (taperum) tersebut hanya diberikan bagi pegawai yang belum memiliki rumah. tiga orang mengatakan belum ada informasi ataupun sosialisasi dari pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Timur terkait tunjangan Perumahan (taperum) tersebut.

Dari hasil wawancara lima orang pegawai terkait insentif yang diterima pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur diperoleh informasi dari lima orang pegawai tersebut mengatakan bahwa tambahan penghasilan bagi pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur nomor 05 tahun

2020 tentang tambahan penghasilan diberikan kepada pegawai Negeri Sipil di luar gaji dan tunjangan lainnya.

Dalam pasal 5 Peraturan Gubernur Provinsi NTT 05 tahun 2020, dijelaskan bahwa tambahan penghasilan pegawai diberikan berdasarkan beban kerja sebagaimana pekerjaan yang dimaksud mengandung beban dan tanggung jawab yang besar. tiga orang pegawai pada Bidang Monitoring Kawasan Perbatasan mengatakan tambahan penghasilan tersebut Belum sepenuhnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban mereka sebagai pegawai lapangan dalam tugas pengawasan kawasan-kawasan Perbatasan. Dan dua orang mengatakan tambahan penghasilan bagi pegawai tersebut sesuai dengan tingkat golongan dan pekerjaan pegawai.

Dari hasil wawancara lima pegawai terkait tunjangan keluarga, dua orang pegawai mengatakan tunjangan keluarga saat ini berjalan sesuai dengan prosedur yang telah berlaku, tiga orang mengatakan tunjangan keluarga tersebut belum sepenuhnya membantu kebutuhan ekonomi rumah tangga mereka.

Penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun dengan hasil yang berbeda. Heriswanto (2012) judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konowae. hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang diteliti oleh

Ayuhana (2018) judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan

Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Kota Baru. dengan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ningsih (2019) judul Penelitian Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau. Hasil penelitian Promosi Jabatan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Faidzin (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Altrak 78 Pekanbaru hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan Tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Agung (2021) “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Modern Panel Indonesia”. hasil penelitian menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT?

2. Apakah lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT?
3. Apakah lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan manfaat penelitian adalah

1. Bagi Kantor Badan Pengelola Perbatasan Provinsi NTT:

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga diharapkan organisasi tersebut mampu meningkatkannya lebih lanjut.

2. Peneliti lain:

Melalui penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, informasi, dan pustaka bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian lanjutan mengenai lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.