

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja juga menurut Robbins (2015) merupakan sebuah sikap umum terhadap suatu pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) diantaranya Penempatan Kerja, Lingkungan serta Motivasi. Penempatan Kerja (X₁) adalah suatu kebijakan organisasi untuk menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan pegawai. Lingkungan kerja (X₂) merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas bekerja setiap harinya atau keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Semakin baik

lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Motivasi Kerja (X₃) merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang merupakan Organisasi Perangkat Daerah Tipe B yang memiliki Tugas dan Fungsi sebagaimana termuat dalam Peraturan Walikota Kupang Nomor 60 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang membantu Walikota Kupang melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Keuangan dan Aset Daerah, maka perlu didukung juga oleh sumber daya manusia yang berkualitas, terampil serta handal dibidangnya.

Kondisi Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset daerah Kota Kupang berjumlah 89 orang (keadaan Maret 2023). Jumlah ini termasuk sangat banyak karena BKAD tergolong instansi teknis yang menjalankan fungsi penganggaran, penatausahaan, pelaporan serta pengelolaan aset daerah. Hal ini tergambar pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah
Kota Kupang

NO	PEGAWAI	KABAN	SEKRE TARIAT	BIDANG			JUM LAH
				ANGG ARAN	PERBENDA HARAAN	AKUN TANSI	
1	PNS	1	7	9	13	12	42
2	PTT	-	9	6	14	18	47
TOTAL		1	16	15	27	30	89

Sumber Data: Sekretariat BKAD Sub Bagian Kepegawaian

Berdasarkan tabel keadaan pegawai diatas, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penempatan kerja pegawai sudah memenuhi kebutuhan personal serta latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Latar belakang Pendidikan didominasi oleh S1 sebesar (75,29%), selanjutnya diikuti oleh Diploma (11,23%), S2 (10,11%) dan SMA (3,37%).
2. Lingkungan Kerja kantor BKAD Kota Kupang secara fisik terbagi atas 2 (dua) Gedung. Gedung A ditempati oleh 3 Bidang (Sekretariat, Anggaran dan Perbendaharaan), Gedung B khusus ditempati oleh Bidang Akuntansi dan Aset. Sarana dan prasarana kantor cukup memadai untk mendukung pelaksanaan kegiatan perkantoran.
3. Motivasi Kerja pada kantor BKAD Kota Kupang cukup baik. Hal ini dilihat dari pelayanan yang diberikan, penghargaan yang diterima, disiplin melaksanakan pekerjaan serta keterlibatan dan kepercayaan yang diberikan bagi semua pegawai.
4. Kepuasan Kerja Pegawai cukup baik, tergambar dari hasil pekerjaan yang tepat waktu, hak yang diterima setara dengan kewajiban yang dilakukan serta pengakuan dan penghargaan dari pimpinan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya” (Wiji Darwati, Mochamad Syaiful Arif_Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra)

menjelaskan bahwa ketiga factor ini secara positif dianggap mempengaruhi kepuasan kerja (Y) walaupun factor Penempatan Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan, namun factor Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Ismail H. A_Program Studi Manajemen Universitas Muslim Indonesia) Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan kinerja diketahui bahwa hanya Motivasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan kinerja diketahui bahwa nilai Sig dari variabel independen adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan ($\alpha=0,05$) (0,00)

Atas dasar pemikiran inilah yang akhirnya menggugah perhatian penulis untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang”**

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang
2. Untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang
3. Untuk menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang

1.5. Kemanfaatan Penelitian

a. Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

b. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang dalam rangka pengelolaan Sumber Daya Manusia (Pegawai) dengan mengukur capaian kinerja melalui indikator Lingkungan kerja, disiplin serta komitmen kerja.