

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Kepuasan kerja pegawai yang optimal tidak hanya mempengaruhi produktivitas organisasi, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional. Di Indonesia, pemerintah daerah memiliki peran krusial dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai badan atau lembaga yang bertugas meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Afandi (2018: 66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan,

kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat pegawai bekerja seperti penerangan, kebersihan, hubungan antara rekan kerja, serta suasana kerja yang semuanya berperan penting dalam membentuk motivasi dan disiplin kerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong pegawai untuk berprestasi. Robbins (2016:201) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi demi mencapai tujuan organisasi dengan upaya yang dipengaruhi oleh kemampuan memenuhi kebutuhan individu tertentu. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar akan tugas tanggung jawabnya masing-masing.

Salah satu fenomena yang dapat menggambarkan kepuasan kerja pegawai adalah terdapat beberapa kondisi yang diduga berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Salah satu kondisi yang ditemukan adalah adanya penyesuaian dan keterlambatan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada tahun 2023 yang disebabkan oleh perubahan besaran TPP dan penyesuaian kemampuan keuangan daerah. TPP merupakan salah satu bentuk

penghargaan yang diberikan kepada ASN berdasarkan kinerja yang dicapai. Selain itu, Pemerintah Kota Kupang juga melakukan penataan melalui Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dan beban kerja pada setiap jabatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek imbalan kerja dan beban kerja masih menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang secara umum sudah menunjukkan kondisi yang cukup baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Namun demikian, masih terdapat beberapa kondisi yang dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, baik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, maupun disiplin kerja pegawai.

Tabel 1.1

**Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan
Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2025**

NO	Unit kerja	Uraian Tugas/ Kegiatan Tahun 2025	Hasil Kerja	Target	Realisasi	Predikat
1.	Bidang Sekretariat	1. Pengelolaan surat masuk dan keluar 2. Penyusunan program kerja instansi 3. Pengelolaan administrasi kepegawian 4. Pengadaan perlengkapan kantor 5. Penyusunan laporan kinerja instansi	100%	100%	100%	Sesuai Ekspektasi
2.	Bidang Keuangan	1. Penyusunan anggaran 2. Pengelolaan realisasi anggaran 3. Penyusunan laporan keuangan 4. Pertanggungjawaban penggunaan anggaran	85%	100%	85%	Sesuai Ekspektasi
3.	Bidang Pengadaan Disiplin Dan Informasi (PDI)	1. Pengadaan ASN dan PPK 2. Pengelolaan data kepegawian 3. Pembinaan disiplin pegawai 4. Pengelolaan informasi kepegawaian	100%	100%	100%	Diatas Ekspektasi

		5. Penyusunan laporan bidang				
4.	Bidang Pengembangan Dan Kompetensi	1. Pelaksanaan diklat, bimtek, seminar 2. Pengembangan kompetensi ASN 3. Evaluasi hasil pelatihan	100%	100%	100%	Diatas Ekspektasi
5.	Bidang Mutasi	1. Mutasi pegawai 2. Promosi jabatan 3. Kenaikan pangkat 4. Pengembangan karier ASN 5. Penyusunan data mutasi dan promosi	85%	100%	85%	Sesuai Ekspektasi

Sumber: SKP Kantor BKPPD Kota Kupang 2025

Pada tabel 1.1 Berdasarkan data evaluasi kinerja tahun 2025 yang dirilis oleh Kantor BKPPD Kota Kupang, Data kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dari 5 bidang entri penilaian berhasil mencapai kategori “Di atas Ekspektasi”, sementara sebagian bidang berada pada kategori “Sesuai Ekspektasi”.

Unit kerja seperti bidang sekretariat, bidang pengembangan dan kompetensi menjadi kontributor tersebar dalam capaian ini. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik, yang tercermin dari sikap positif terhadap pekerjaan, hubungan kerja yang harmonis, serta kenyamanan dalam melaksanakan tugas sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarsono, Mochamad Syaiful Arif (2024) membahas pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin

kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur.

Penelitian lain yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Dilakukan Fenianti dan Tony Nawawi (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis akan melakukan penelitian **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang”**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan**

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang”

1.3.Persoalan Penelitian

Berdasarkan judul diatas, maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang?

1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Sebagai bahan referensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang mengangkat konsep dan dasar penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi kantor sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai