

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan masa kini dibutuhkan yang namanya sumber daya dalam hal ini manusia, keberadaan sumber daya yang melibatkan manusia ini adalah suatu elemen yang sangat krusial bagi setiap organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia ini maka semua kegiatan kantor bisa berjalan dengan baik. Maka perlunya menjaga sumber daya manusia agar tetap baik. Adapun yang membuat sumber daya manusia ini tidak baik dikarenakan kurangnya kepuasan kerja yang didapat para pegawai. Oleh karena itu, instansi pemerintah harus meningkatkan kepuasan kerja para pegawai supaya tetap dalam keadaan baik. Apabila kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan lalu hal ini dapat mempengaruhi tingkat pencapaian kerja dirinya. Jika hasil kerja pegawai menurun tentu akan membuat kinerja suatu kantor menurun juga. Maka instansi pemerintah bisa mencegah hal tersebut dengan melalui peningkatan dari aspek lingkungan kerja serta motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang elok akan membuat pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam mengerjakan setiap pekerjaannya yang telah dibagikan kepada dirinya. Apabila lingkungan ini kurang teratur, seperti kondisi dari ruangan untuk bekerja yang masih rendah tingkat kebersihannya. Maka hal ini dapat membuat tingkat kepuasan kerja para pegawai akan mengalami penurunan. Tidak hanya lingkungan kerja saja, motivasi kerja yang tinggi pasti memicu pegawai memiliki

rasa keinginan dalam menuntaskan kewajiban dirinya yang telah ditetapkan oleh organisasi. Apabila motivasi kerja ini kurang optimal, seperti suasana di ruangan kerja yang kurang nyaman maka hal tersebut bisa membuat tingkat motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan.

Menurut Hamali (2018:200), kepuasan kerja adalah ketika para pegawai menjalankan suatu pekerjaan, tentu pegawai tersebut memiliki keinginan untuk menerima suatu kepuasan dalam bekerja di tempat kerjanya. Kepuasan kerja ini bisa mempengaruhi tingkat pencapaian hasil kerja dirinya, tentu hal ini sungguh dinantikan oleh pemimpin di suatu organisasi. Maka dari itu, pemimpin haruslah mengetahui langkah apa yang perlu dilaksanakan guna meningkatkan hasil kerja dari pegawainya.

Menurut Sedarmayanti (2018:26), lingkungan kerja adalah suatu kondisi dari tempat kerja pegawai yang berada di dekatnya. Lingkungan kerja yang baik pastilah membagikan rasa nyaman kepada para tenaga kerja, akhirnya hal tersebut dapat memberikan pengaruh kepada tingkat kepuasan kerja seseorang dan juga bisa memiliki dampak terhadap penyelesaian seluruh pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bagus bisa membangun kondisi organisasi yang menggembirakan serta menumbuhkan semangat kerja dari seseorang pegawai.

Menurut Afandi (2018:23), motivasi kerja ialah kemauan yang muncul dari internal pegawai itu sendiri yang mempunyai gairah dan dukungan kerja untuk melaksanakan setiap agenda kerja yang telah ditentukan secara gembira, sukarela serta serius. Maka pencapaian dari setiap agenda kerja yang telah dikerjakan akan memperoleh suatu performa kerja yang diinginkan oleh pegawai tersebut maupun

organisasinya. Adanya motivasi kerja yang besar ini tentu dapat memberikan efek terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja di suatu organisasi.

Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah instansi pemerintah yang berada di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki kewajiban dan fungsi dalam menjalankan kegiatan pemerintahan yang bergerak di bidang perdagangan. Dinas ini memiliki kegunaan untuk mendukung setiap penyelarasan, perancangan serta pengelolaan dari seluruh kegiatan perdagangan yang ada dalam wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Perdagangan ini berfungsi untuk menciptakan kawasan perdagangan yang stabil yang ditujukan untuk meningkatkan kemajuan perdagangan pada Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil dari observasi yang telah peneliti laksanakan pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, mengungkapkan ada beberapa fenomena di dinas ini, fenomenanya ialah lingkungan kerja berbentuk fisik yang belum sesuai dengan harapan pegawai, seperti kurangnya pendingin ruangan baik itu *Air Conditioner* (AC) atau kipas angin sehingga suhu udara di ruangan kerja masih terasa panas, dan tata ruang kerja yang belum tertata dengan rapi sehingga membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun, serta lingkungan kerja berbentuk non-fisik yang belum sesuai dengan harapan pegawai, seperti masih adanya pegawai yang kurang menjaga jalinan kerja yang baik antara sesama tenaga kerja. Misal terdapatnya pegawai bersikap kurang ramah terhadap pegawai lainnya sehingga membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun. Motivasi kerja yang kurang optimal, seperti kurangnya pemberian suatu dorongan dalam bekerja dari sesama rekan kerja sehingga berkurangnya semangat pegawai dalam menuntaskan seluruh tugas

dirinya, terkadang dalam pemberian balas jasa terhadap pegawai sering tertunda, dan kurangnya semangat kerja dari dalam diri pegawai itu sendiri sehingga membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan fenomena di atas dapat diuraikan mengenai lingkungan kerja berbentuk fisik ialah apabila pendingin ruangan kerja ini ditingkatkan jumlahnya maka para pegawai akan merasa lebih nyaman ketika berada di ruangan kerjanya, dan jika setiap pegawai memiliki perhatian yang lebih terhadap kerapian ruangan kerjanya tentu kendala yang berkaitan dengan kerapian tersebut bisa diatasi, dan pegawai akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Lingkungan kerja berbentuk non-fisik ialah apabila pegawai ini membangun dan menjaga hubungan yang lebih baik atau harmonis antara sesama tenaga kerja maka pegawai akan lebih nyaman saat bekerja, dan hal tersebut bisa meningkatkan kepuasan kerjanya.

Motivasi kerja ialah apabila sesama rekan kerja saling memberikan suatu dorongan dalam bekerja maka pegawai ini bisa memperoleh semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan jika pemberian balas jasa tersebut dibagikan selaras dengan tenggat waktu yang telah ditentukan maka tenaga kerja akan merasa lebih dihargai atas pekerjaannya yang sudah dilakukannya, sehingga pegawai akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Apabila pegawai selalu memotivasi dirinya untuk bekerja dengan lebih giat maka pegawai tersebut akan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya guna memperoleh balas jasa untuk melanjutkan hidupnya dan keluarganya, yang akhirnya bisa membuat kepuasan kerja dirinya menjadi meningkat. Maka bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja

dan motivasi kerja tersebut merupakan suatu elemen terpenting guna mencapai kepuasan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain, dalam hal ini penelitian yang pertama dilakukan oleh Kurniawan, Iswan dan Yahya (2021), hasil dari penelitiannya menyatakan lingkungan kerja ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan yang signifikan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Palembang. Penelitian yang kedua dilakukan oleh Lestari dan Suhada (2019), hasil dari penelitiannya menyatakan motivasi kerja ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai yang signifikan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di Provinsi Sumatera Selatan. Maka bisa peneliti simpulkan antara lingkungan kerja serta motivasi kerja memainkan peranan krusial dalam kepuasan para tenaga kerja saat bekerja di suatu organisasi.

Oleh sebab itu, perlu meningkatkan lingkungan kerja serta motivasi kerja supaya tetap dalam keadaan baik guna mendukung agar bisa terjadinya suatu peningkatan pada kepuasan kerja. Jika hendak mengetahui lebih jelas apakah lingkungan kerja serta motivasi kerja ini mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai, maka diharuskan mengadakan penelitian pada dinas tersebut. Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti uraikan lebih dahulu di atas, maka peneliti terdorong untuk melaksanakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan terlebih dahulu, disebabkan terdapatnya keterbatasan berupa waktu, stamina serta dana, maka dilakukannya suatu pembatasan pembahasan mengenai tiga variabel saja yakni ada lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, judul dari penelitian ini yang akan dibahas ialah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan lebih dahulu, maka yang jadi permasalahan penelitian ini ialah:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahannya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilaksanakannya penelitian ini yang diperoleh bagi seluruh pihak ialah:

- a. Bagi lembaga pendidikan (Universitas PGRI Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis), yakni diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu bahan kajian ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen yang bersangkutan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), serta bisa mengasah dan menguraikan segala bentuk teori yang terdapat di dunia akademis, khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- b. Bagi instansi pemerintah (Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan), yakni diharapkan penelitian ini bisa menjadi suatu bahan informasi tambahan bagi pihak instansi pemerintah terkait, yang akhirnya bisa memberikan suatu sumbangan pemikiran dalam menaikkan kepuasan pegawai saat bekerja lewat aspek lingkungan kerja serta motivasi kerja.