

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi formal maupun non formal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dan menjadi sumber kekuatan dalam organisasi. Oleh karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan kepuasan kerja.

Tidak terkecuali dengan organisasi yang bergerak di bidang energi dan sumber daya mineral, meliputi energi, ketenagakerjaan, pertambangan serta air tanah. Untuk itu organisasi Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah IV Tasikmalaya harus memperhatikan unsur sumber daya manusia sebagai upaya untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan

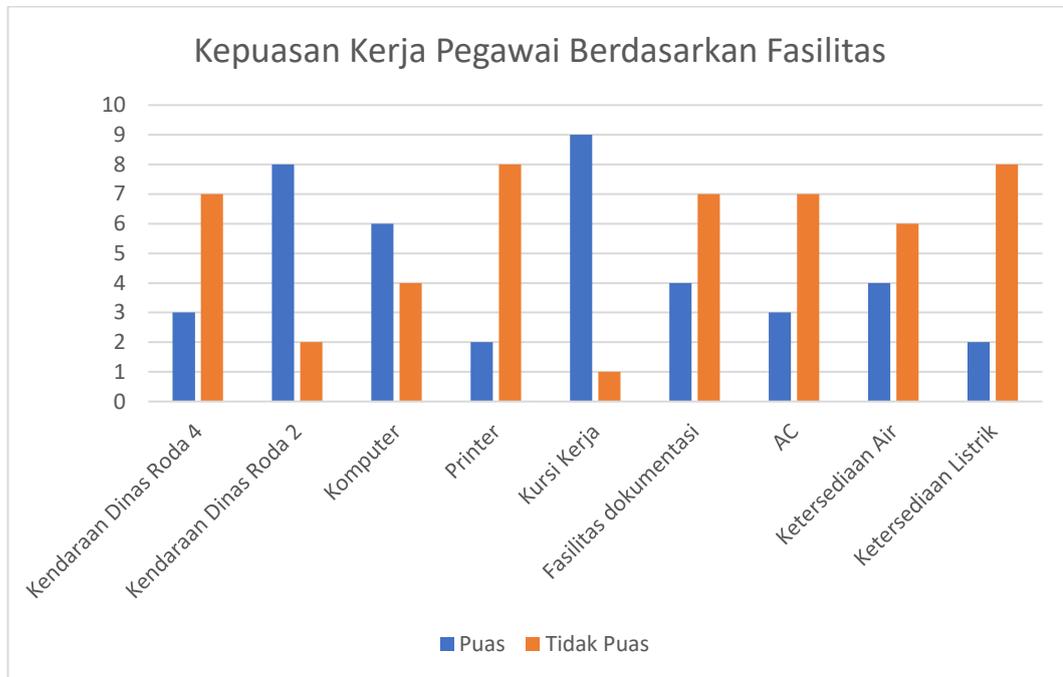
Sumber Daya Manusia atau pegawai memberikan peranan penting bagi instansi dalam mencapai tujuan bagi organisasi. Maka dari itu pentingnya motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi akan berpengaruh dalam penyelenggaraan dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu budaya organisasi dan disiplin kerja juga harus jadi perhitungan, semua itu harus berjalan beriringan dalam pelaksanaannya.

Menurut Hamali (2016: 2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pengelolaan

sumber daya manusia yang baik merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi.

Kepuasan kerja yang sangat tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan, serta dampak yang baik tidak hanya bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan. Menurut Handoko (2015) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kerja karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat disiplin kerja yang dialami oleh karyawan dan budaya organisasi yang baik di organisasi. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja atau pekerja yang lebih bahagia lebih mungkin merupakan pekerja yang produktif Robbins dan Judge (2016: 52). Sejalan dengan pendapat Robbins, hasil penelitian Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawan, dkk (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya merupakan lembaga Kementrian Energi dan Sumber Daya Miniral yang memerlukan SDM atau pegawai yang memiliki kepuasan yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi.



Sumber: Data Organisasi diolah oleh Peneliti (2022)

Gambar 1.1
Gambar Kepuasan Pegawai Berdasarkan Fasilitas

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui kepuasan pegawai terhadap penyediaan beberapa fasilitas yang disediakan kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah IV Tasikmalaya masih rendah meliputi mobil dinas, printer, kamera, AC, alat meter air dan alat pembangkit listrik mekanik. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil survey awal kepada 20% pegawai (10 pegawai) menyatakan belum puasnya terhadap fasilitas kerja yang tersedia tergolong habis masa pakainya sedangkan fasilitas yang memuaskan hanya motor, komputer dan kursi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja penyediaan fasilitas kerja dapat memotivasi pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi

kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai dikarenakan bagaimanapun pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar bisa mendapatkan hasil yang baik, dan pegawai tersebut mempunyai misi atau visi yang tinggi agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Adapun pentingnya disiplin pegawai, disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Yvonne (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Selain faktor disiplin pegawai, dalam mengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor-faktor budaya yang berkembang dan dilaksanakan dalam organisasi atau instansi yang bersangkutan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh

dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja Sutrisno (2015: 21). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Risnawan (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdiyeh et al (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Iran.

Kepuasan kerja pada pegawai yang diperoleh tersebut tentunya atas beberapa alasan dibaliknya, dalam hal ini penulis ingin mengetahui alasan apa saja yang dapat menimbulkan rasa puas pegawai Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah IV Tasikmalaya dalam bekerja. Berdasarkan pada uraian diatas kepuasan kerja sendiri timbul karena beberapa hal diantaranya dapat berupa motivasi kerja, menerapkan disiplin pegawai juga memelihara budaya organisasi yang baik.

Melihat hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah IV Tasikmalaya dalam mengelola pegawainya sehingga dapat berjalan dengan lancar. Juga, baik penulis maupun instansi kantor cabang dinas ESDM belum dan ingin mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, disiplin pegawai dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN PEGAWAI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CABANG DINAS ESDM WILAYAH VI TASIKMALAYA.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, yang telah diuraikan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja, disiplin pegawai, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja, disiplin pegawai, budaya organisasi, dan kepuasan pegawai di Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.
2. Pengaruh Motivasi kerja, disiplin pegawai dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk terapan ilmu diantaranya:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen terkait sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin pegawai, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Terapan ilmu pengetahuan

Dapat menambah ilmu pengetahuan motivasi kerja, disiplin pegawai, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dimana peneliti akan semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat terutama bagi penerapan ilmu pengetahuan itu sendiri:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti, sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di masa depan.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan acuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil data perusahaan di CABANG DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL WILAYAH VI TASIKMALAYA, Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 5 Kawalu Telp/Fax. (0265) 7521139. Website: esdm.jabarprov.go.id, e-mail: cabdin6.esdm@jabarprov.go.id Kota Tasikmalaya - 46182

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 9 bulan, terhitung mulai bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Februari 2023 (Jadwal Terlampir)