

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, termasuk di instansi pemerintahan seperti kecamatan. SDM yang berkualitas dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu indikator penting yang menunjukkan keberhasilan pengelolaan SDM adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif yang timbul ketika kebutuhan dan harapan pegawai dalam bekerja dapat terpenuhi. Tingginya kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Namun, kenyataannya, kepuasan kerja pegawai di sektor pemerintahan sering kali menghadapi berbagai tantangan. Fenomena ini juga terjadi di Kecamatan Tandes, Surabaya, di mana terdapat indikasi bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, belum berjalan secara optimal. Komitmen organisasi yang seharusnya mencerminkan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas pegawai terhadap instansi masih belum sepenuhnya terwujud. Padahal, komitmen yang kuat sangat diperlukan untuk mendorong pegawai agar memiliki motivasi tinggi dan dedikasi penuh dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi pemerintah sering kali menjadi perhatian. Kepemimpinan yang tidak efektif, seperti kurangnya komunikasi yang jelas, minimnya dukungan terhadap pegawai, atau gaya kepemimpinan yang otoriter, dapat menjadi hambatan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi seperti ini dapat membuat pegawai merasa kurang dihargai atau tidak termotivasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang turut memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, seperti fasilitas yang tidak memadai, ruang kerja yang tidak nyaman, atau hubungan antarpegawai yang tidak harmonis, dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini dapat memunculkan ketidakpuasan yang berujung pada rendahnya semangat kerja, tingginya tingkat keluhan, bahkan potensi peningkatan turnover pegawai.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kecamatan Tandes, Surabaya. Hal ini menjadi penting untuk diteliti guna mengidentifikasi permasalahan secara lebih mendalam serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang mendukung dan produktif sehingga pegawai mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan masyarakat yang dilayani.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu

mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, arahan yang jelas, dan apresiasi kepada pegawai akan meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan interpersonal yang buruk, dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Robbins dan Judge (2018) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Kepuasan kerja adalah persepsi atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis. Sikap ini terbentuk sebagai hasil dari berbagai penilaian individu terhadap elemen-elemen pekerjaan, kemampuan individu untuk beradaptasi, serta interaksi sosial di luar lingkungan kerja. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut menghasilkan pandangan umum individu terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain adalah komitmen organisasi (Setiawan, 2020; Renyut, 2017; Dewi, 2022), kepemimpinan (Hendrik et al, 2023;

Iman dan Lestari, 2019; Palupi et al, 2017; Pratama, et al, 2022; Suprapta, et al, 2015), dan lingkungan kerja (Aruan dan Fakhri, 2015; Suhali dan Amalia, 2022; Raziq dan Maulabakhsh, 2015; Taheri, et al, 2020; Budiono, et al, 2021, Riant dan Krisnandi, 2023).

Akan tetapi masih terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa masih terdapat gap penelitian, yaitu Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Ali, K, et al (2018), Pally dan Septyarini (2022) dalam hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Wongkar, et al (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Mengingat masih adanya gap penelitian, terutama terkait dengan pemahaman mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial memengaruhi kepuasan kerja pegawai di sektor pemerintahan, maka diperlukan penelitian lanjutan yang tidak hanya mampu mengisi kekosongan literatur tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai dalam lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kompleks. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parstial terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya?
4. Apakah komitmen organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya?
5. Diantara variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya.
5. Untuk menganalisis varibel yang berpengaruh dominan, diantara variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tandes - Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan manfaat bagi praktisi di Kecamatan Tandes Surabaya maupun di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks pemerintahan.

Para praktisi dapat memanfaatkan temuan ini untuk menganalisis dan mengevaluasi tingkat kepuasan kerja serta merancang strategi efektif untuk meningkatkannya, dengan fokus pada komitmen organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi panduan dalam merumuskan kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendorong motivasi dan produktivitas pegawai.

Dengan pendekatan yang terarah, penelitian ini tidak hanya mendukung pengembangan pegawai tetapi juga berkontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan berorientasi hasil, khususnya di sektor pemerintahan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini berperan sebagai rujukan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan melalui data empiris yang memperkaya literatur akademik dan menawarkan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mendukung studi lanjutan, mengembangkan konsep teoritis, serta merancang praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga bermanfaat bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas manajemen di berbagai organisasi.