

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci bagi keberhasilan organisasi karena mereka adalah pelaksana utama dari semua aktivitas operasional dan strategis. SDM berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai inisiatif yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi. Keberadaan pegawai yang kompeten, terampil, dan termotivasi secara langsung mempengaruhi kualitas output, inovasi, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar serta persaingan. Selain itu, SDM yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Dengan kata lain, investasi dalam pengembangan dan manajemen SDM yang baik berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi, menjadikannya aset yang sangat berharga dan strategis.

Salah satu upaya penting untuk menjaga organisasi pemerintahan berfungsi dengan optimal adalah dengan memastikan kepuasan kerja sumber daya manusia (SDM) tetap tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan efisiensi pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi, terlibat, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat absensi, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan meminimalkan konflik interpersonal, yang semuanya mendukung

tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, rendahnya kinerja, dan tingginya angka turnover, yang dapat menghambat operasional dan efektivitas organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai langkah, seperti memperbaiki lingkungan kerja, menawarkan kesempatan pengembangan karir, dan memberikan imbalan yang adil, untuk memastikan kepuasan kerja pegawai agar organisasi dapat berfungsi dengan optimal dan mencapai tujuannya secara efektif.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif seorang individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, tugas pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Kepuasan kerja mencakup sejauh mana pegawai merasa puas dengan berbagai aspek dari pekerjaan mereka dan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan tingkat retensi pegawai. Dalam konteks teori perilaku organisasi, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan kesejahteraan pegawai dan produktivitas, serta dianggap sebagai indikator penting dalam menilai efektivitas manajemen dan budaya organisasi.

Kepuasan kerja dapat terlihat dalam berbagai bentuk yang mencerminkan aspek-aspek berbeda dari pengalaman kerja seorang pegawai. Misalnya, kepuasan terhadap kompensasi muncul ketika pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan kontribusi mereka dan standar industri, memberikan rasa penghargaan yang layak. Kepuasan terhadap lingkungan kerja terlihat dari

kenyamanan dan keamanan tempat kerja, serta suasana yang mendukung, yang membuat pegawai merasa betah dan produktif. Selain itu, kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab muncul ketika pegawai merasa pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, serta memberikan tantangan yang memotivasi. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja tercermin dalam hubungan yang harmonis dan dukungan kolaboratif antara kolega, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kesempatan untuk pengembangan karir juga merupakan bentuk kepuasan ketika pegawai merasa dapat meningkatkan keterampilan dan memperoleh peluang promosi. Selain itu, pengakuan dan apresiasi atas kontribusi pegawai, baik melalui pujian maupun penghargaan formal, meningkatkan rasa kepuasan. Kepuasan terhadap keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) terlihat ketika pegawai dapat mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Terakhir, kepuasan terhadap kepemimpinan dan manajemen muncul ketika pegawai merasa didukung oleh pemimpin yang adil, komunikatif, dan memberikan arahan yang jelas. Semua bentuk kepuasan ini berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif dan mempengaruhi motivasi serta kinerja pegawai.

Kepuasan kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu karena dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan pengalaman dan lingkungan kerja pegawai. Seiring dengan perkembangan karir dan perubahan dalam lingkungan kerja, pegawai mungkin mengalami perubahan dalam persepsi dan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Faktor-faktor seperti perubahan dalam tanggung jawab, penyesuaian kompensasi, atau evolusi dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana pegawai merasa tentang pekerjaan mereka. Misalnya, sebuah peningkatan

dalam fasilitas kantor atau perubahan dalam manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara masalah seperti ketidakpastian pekerjaan atau konflik dengan rekan kerja dapat menurunkannya. Selain itu, perubahan dalam kondisi pribadi pegawai, seperti kebutuhan keluarga atau aspirasi karir baru, juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja bukanlah keadaan yang statis, melainkan sesuatu yang berkembang seiring waktu berdasarkan interaksi antara pegawai dan berbagai elemen di tempat kerja, serta perubahan dalam kondisi eksternal dan internal.

Salah satu faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai merasakan pengalaman mereka sehari-hari. Faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja—termasuk kenyamanan, keamanan, kebersihan, dan fasilitas—berperan penting dalam menentukan kepuasan pegawai. Lingkungan yang nyaman dan aman memungkinkan pegawai untuk fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan yang mengurangi produktivitas atau menambah stres. Selain itu, aspek sosial dari lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan gaya manajemen, juga sangat berpengaruh.

Lingkungan yang mendukung, di mana komunikasi terbuka dan hubungan kerja harmonis, dapat meningkatkan kepuasan pegawai dengan menciptakan rasa keterhubungan dan dukungan. Sebaliknya, lingkungan yang penuh dengan konflik, ketidakadilan, atau manajemen yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena

itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut teori perilaku organisasi Stephen P. Robbins (2018), lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja pegawai karena menciptakan kondisi yang mempengaruhi bagaimana pegawai merasakan dan mengalami pekerjaan mereka. Robbins menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kenyamanan, mengurangi stres, dan memfasilitasi produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak kondusif dapat menyebabkan ketidakpuasan, karena pegawai mungkin mengalami ketidaknyamanan, konflik interpersonal, atau beban kerja yang berlebihan, yang mempengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan dan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Saputra, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, aman, serta memiliki fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan pegawai, sementara budaya kerja yang positif dan hubungan kerja yang harmonis memperkuat rasa keterhubungan dan dukungan antar pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka memfasilitasi kebutuhan mereka dan mendukung kesejahteraan mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, termasuk kondisi fisik yang tidak memadai atau suasana kerja yang toksik, dapat menurunkan kepuasan

kerja karena menimbulkan ketidaknyamanan dan stres, yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, profesionalisme juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Profesionalisme merujuk pada sikap dan perilaku yang mencerminkan kompetensi, etika, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pegawai yang menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki standar kerja yang tinggi, menghargai tanggung jawab, dan merasa puas dengan pekerjaannya. Profesionalisme ini menciptakan budaya kerja yang mendukung, meningkatkan kepercayaan dan penghargaan antar pegawai, serta mendorong mereka untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Sebaliknya, kurangnya profesionalisme dapat menyebabkan ketidakpastian, konflik, dan penurunan kualitas kerja, yang dapat merusak kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, mempromosikan dan mengembangkan profesionalisme di antara pegawai merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja optimal.

Menurut teori perilaku organisasi Stephen P. Robbins (2018), profesionalisme berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Robbins (2018) mengemukakan bahwa profesionalisme melibatkan kompetensi, etika kerja, dan dedikasi, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Pegawai yang menunjukkan profesionalisme tinggi biasanya memiliki standar kerja yang konsisten, memahami tanggung jawab mereka dengan baik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berimplikasi bahwa

profesionalisme memperkuat kepuasan kerja melalui peningkatan kepercayaan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, Robbins (2018) juga menjelaskan bahwa kurangnya profesionalisme dapat mengganggu kepuasan kerja. Ketidakprofesionalan, seperti kurangnya etika kerja atau ketidakmampuan dalam menjalankan tugas, dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai, meningkatkan konflik, dan menurunkan kualitas hasil kerja. Hal ini pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi dan mengurangi efektivitas tim secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu, yang dilakukan Arfah (2022) Komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi.

Selain itu, komitmen yang kuat dapat meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan mengatasi tantangan dengan cara yang lebih konstruktif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa terhubung atau berkomitmen pada organisasi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak melihat relevansi atau manfaat dari usaha yang mereka lakukan dalam konteks tujuan organisasi secara keseluruhan..

Dalam perspektif Robbins (2018), komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena berhubungan langsung dengan tingkat keterikatan dan

loyalitas pegawai terhadap organisasi. Robbins menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Komitmen yang kuat mendorong pegawai untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi, yang meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang berkomitmen mungkin merasa kurang puas karena mereka tidak merasa terhubung dengan tujuan organisasi atau tidak melihat relevansi usaha mereka dalam konteks yang lebih besar, yang dapat menurunkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian Rosyid dan Darajat, (2022) menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen yang kuat dapat meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan mengatasi tantangan dengan cara yang lebih konstruktif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa terhubung atau berkomitmen pada organisasi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak melihat relevansi atau manfaat dari usaha yang mereka lakukan dalam konteks tujuan organisasi secara keseluruhan.

Namun, dalam konteks penerapan lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, hasilnya tidak selalu terlihat secara

signifikan. Misalnya, di Dinas Lingkungan Hidup Surabaya, meskipun terdapat upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme serta komitmen organisasi, dampaknya terhadap kepuasan kerja tidak selalu terwujud sebagaimana diharapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti adanya masalah struktural, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai, atau ketidakcocokan antara inisiatif yang diterapkan dengan kebutuhan serta harapan pegawai. Sebagai contoh, meskipun fasilitas dan budaya kerja sudah diperbaiki, pegawai masih menghadapi tantangan dalam hal beban kerja yang tinggi atau kurangnya kesempatan pengembangan karir, yang dapat menghambat dampak positif dari lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap tingkat komitmen mereka. Dengan demikian, penting untuk melakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu juga belum konsisten hasilnya terkait pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hartono et, al. (2022) menyatakan lingkungan kerja, tidak berdampak kepada terhadap kepuasan kerja. Ratnasari, et, al., (2021) menyatakan komitmen organisasi tidak berefek kepada kepuasan kerja. Daly (2021) menyebutkan profesionalisme, tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan memperhatikan adanya celah penelitian atau ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami hubungan tersebut secara lebih

komprehensif. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan yang fokus pada **“Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
5. Apakah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?

2. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
5. Untuk menganalisis pengaruh variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Praktisi

Studi ini memiliki sejumlah manfaat yang signifikan bagi pemengan kebijakan Pemerintah Kota Surabaya dan praktisi manajemen sumber daya manusia secara umum.

- 1) Hasil penelitian akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam konteks dinas pemerintahan, khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya.
- 2) Praktisi birokrasi dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengevaluasi dan meningkatkan strategi kepuasan kerja yang kuat melalui pengembangan lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi pegawai.

1.4.2 Bagi Akademik

Temuan dari satusi ini dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan aspek lingkungan kerja, profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup sumbangan berharga untuk pengembangan pengetahuan di dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi panduan untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama pada topik-topik yang terkait dengan lingkungan kerja, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Implikasi hasil studi ini dapat memotivasi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih dalam dan menyelidiki aspek-aspek spesifik dalam konteks lingkungan kerja, profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja.