

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era gobalisasi telah terjadi perubahan diberbagai bidang seperti, teknologi, ekonomi, dan pendidikan. Perubahan ini tentu saja membawa dampak bagi organisasi, seperti semakin ketatnya persaingan antar organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mempertahankan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi penunjang keberhasilan. Salah satu strategi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Dilansir dari data kompas.com tahun 2016 tentang kepuasan kerja karyawan di Indonesia yang melibatkan 48.500 karyawan dan sampel 18.900 perusahaan industri memberikan hasil bahwa kepuasan kerja tertinggi berada di kalangan Pegawai Negeri Sipil dengan alasan kepastian tunjangan dan hari tua.

Kepuasan menurut Wirawan dan Sudharma (2015) adalah suatu perasaan karyawan mengenai menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2014: 49) dalam bekerja karyawan membutuhkan interaksi antara rekan kerja dan atasan, menaati peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standart kerja yang berlaku agar tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja dinilai dapat mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan akan mengundurkan diri dan mencari perusahaan lain jika perusahaan sebelumnya tidak memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya (Wirawan dan Sudharma, 2015). Menurut Putra dan Adnyani (2019) kepuasan kerja dapat ditingkatkan oleh faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, budaya organisasi, serta lingkungan kerja fisik yang baik. Wirawan dan Sudarma (2015) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan hubungan kerja seorang pimpinan dengan karyawan dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerjasama yang baik melalui media tertentu. Kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah komunikasi dengan melalui suara, bahasa tubuh dan isyarat lainnya guna mengutarakan apa yang diinginkannya (Putra dan Adnyani, 2019)

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan oleh Putra dan Adnyani (2019) sebagai suatu keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi filosofi dasar organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, norma yang dianut, hak karyawan yang diberikan kepada tiap orang, dan struktur organisasi itu sendiri. Dengan demikian budaya organisasi dapat menjadikan anggota organisasi untuk fokus pada pencapaian tujuan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Wirawan dan Sudharma (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan tempat di sekitar organisasi yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai. Menurut Putra dan Adnyani (2019) semangat kerja dan gairah karyawan serta efektifitas perusahaan dapat ditimbulkan melalui lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Inspektorat Kabupaten Madiun merupakan sebuah instansi yang melakukan pengawasan terhadap urusan pemerintah di Kabupaten Madiun. Kantor ini terletak di Jl. MT. Haryono, Kabupaten Madiun No 53. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 53 tahun 2011 tugas inspektorat yaitu melaksanakan perencanaan program kerja, koordinasi tugas, pengawasan terhadap urusan pemerintahan, pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Sedangkan fungsi dari Inspektorat adalah menyusun rumusan kebijakan teknis dibidang urusan pengawasan berdasarkan peraturan perundang-undangan, perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pelaksanaan pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, pengelolaan anggaran dan pelaksanaan tugas dinas, penyelenggaraan keamanan, kebersihan, dan kenyamanan bekerja di lingkungan inspektorat, pelaksanaan monitoring evaluasi, dan membuat laporan hasil pengawasan, dan tugas lainnya yang diberikan oleh bupati.

Permasalahan saat ini yang dihadapi oleh pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun terkait dengan kepuasan kerja adalah disiplin dalam tingkat kehadiran di kantor. Hal ini didukung oleh data yang ditunjukkan dalam tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Ketidaksiplinan Waktu Kerja Pegawai Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah pegawai	Datang terlambat		Pulang lebih awal	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Januari	37	24	64%	18	49%
2	Februari	37	24	64%	17	46%
3	Maret	37	25	67%	20	54%
4	April	37	26	70%	19	51%
5	Mei	37	37	100%	16	43%
6	Juni	37	28	75%	19	51%
7	Juli	37	28	75%	18	49%
8	Agustus	37	25	67%	17	46%
9	September	37	28	75%	17	46%
10	Oktober	37	25	67%	17	46%
11	November	37	37	100%	15	41%
12	Desember	37	25	67%	18	49%
	<b>Jumlah</b>	<b>444</b>	<b>333</b>	<b>Rerata=75%</b>	<b>211</b>	<b>Rerata= 48%</b>

Sumber : Inspektorat Kabupaten Madiun 2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai yang datang terlambat memiliki rata-rata 75% dan pulang lebih cepat 48%. Selain hal tersebut, permasalahan lain yang terjadi di Kantor Inspektorat Kabupaten Madiun adalah tingkat absensi yang semakin lama semakin meningkat dapat dibuktikan dengan tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun Periode 2018-2019**

Bulan	Tahun 2018		Tahun 2019	
	Angka	Persentase	Angka	Persentase
Januari	10	1,62	9	1,10
Februari	8	1,08	17	2,41
Maret	11	1,41	10	1,35
April	16	1,96	11	1,56
Mei	13	1,52	10	1,28
Juni	7	0,94	15	2,70
Juli	12	1,41	15	1,76
Agustus	14	1,71	19	2,33
September	10	1,28	19	2,44
Oktober	14	1,64	18	2,11
November	10	1,28	14	1,80
Desember	8	0,98	15	2,02
<b>Jumlah</b>	<b>133</b>	<b>16,82</b>	<b>177</b>	<b>22,86</b>

*Sumber* : Inspektorat Kabupaten Madiun (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah pegawai tidak masuk (absen) sebesar 6% yaitu dari tahun 2018 (16,82%) naik menjadi (22,86%) di tahun 2019. Kondisi seperti ini jika dibiarkan secara terus menerus akan menjadi suatu kebiasaan (budaya) yang tidak baik bagi pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun.

Selain permasalahan tingkat absensi yang meningkat, permasalahan lainnya yaitu lingkungan kerja fisik. Dalam hal ini Inspektorat Kabupaten terletak dekat dengan jalan raya yang menimbulkan suara bising yang dimungkinkan dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan maka penelitian dilakukan dengan mengambil judul : **Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Madiun.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Madiun.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan manfaat di bidang akademis maupun praktis, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi yang relevan bagi akademis terkait dengan pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

## 2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak pimpinan Inspektorat Kabupaten Madiun dalam mengelola kepuasan kerja pegawai melalui komunikasi yang baik, memperbaiki budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang kondusif.

### 1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pada penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab 1 ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab 2 ini menjelaskan tentang dasar-dasar teori yang mendukung dan yang menjadi referensi pada penelitian ini, dalam bab ini menjelaskan tentang penelitian yang pernah dilakukan sebagai acuan penelitian ini, pengembangan hipotesis yang dirangkai berdasarkan teori dan penelitian yang pernah dilakukan, dan kerangka konseptual berupa model penelitian.

#### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Pada bab 3 ini menjelaskan tentang desain penelitian. Identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik penyempelan, serta teknik analisis data.

#### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan, menjelaskan tentang karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, hasil olah data, dan pembahasan.

**BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang hasil simpulan, keterbatasan peneliti, dan saran yang berkaitan dengan dengan hasil penelitian.