

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset strategis bagi setiap organisasi, baik berskala kecil juga besar. Keberadaan SDM yang berkualitas menjadi elemen krusial dalam keberlangsungan perusahaan, sebab tanpa dukungan manusia yang kompeten, pencapaian keberhasilan dan daya saing organisasi sulit diwujudkan secara optimal (Halisa, 2020). Lalu, SDM juga perlu untuk mengembangkan skill juga pengetahuannya supaya bisa meningkatkan kepuasan pegawai pada suatu perusahaan juga organisasi. Peningkatan sumber daya manusia yang semakin bagus, tentunya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kenyamanan bekerja maka kualitas kerja pegawai terwujud. Setiap organisasi/perusahaan pegawai ialah kekayaan utama karena pegawai ialah orang yang melakukan aktivitas perusahaan dan yang akan berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi (Anggoro, Wahyuni, Sudirman, Fitriani, Lestari, Manik, dan Wicaksono, 2022).

Kepuasan kerja ialah kondisi afektif yang tercermin dalam emosi positif, seperti rasa senang dan puas, yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya serta pencapaian yang didapati dari upaya kerja yang telah dilakukan. Kepuasan kerja juga terbentuk dari persepsi pegawai mengenai sampai mana pekerjaannya dinilai bermakna dan bernilai penting bagi dirinya (Luthans, 2006: 243). Kepuasan terjadi apabila pegawai diperlakukan baik maka akan mempunyai nilai positif bagi pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi juga bisa merefleksikan bahwasanya organisasi menghargai para pegawainya,

serta karyawan juga akan termotivasi dengan diberi kesempatan berkembang seperti pekerjaan. Apabila tingkat kepuasan ingin ditingkatkan maka seseorang perlu dihargai dengan mempromosikan jabatan. Dengan adanya kepuasan kerja, maka juga bermanfaat bagi pegawai, yakni: bisa meningkatkan rasa percaya pada dirinya, menyediakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Iklim kerja yang menunjang produktivitas terbentuk ketika ruang aktivitas profesional ditopang oleh atmosfer yang selaras serta ketersediaan sarana penunjang yang layak.

Lingkungan kerja ialah kondisi dan situasi yang memengaruhi pelaksanaan aktivitas kerja. Pada hakikatnya, setiap personal mendambakan tatanan kerja yang berkualitas alhasil muncul rasa betah sekaligus memungkinkan kinerja dijalankan secara maksimal. Menurut Nabawi (2019), jika mendapat rekan kerja yang tidak fokus dalam pekerjaannya, dan penataan ruang kerja yang kurang memadai berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja serta mempercepat munculnya rasa jenuh. Dengan demikian, pengupayaan iklim kerja yang mendukung menjadi unsur krusial dalam menunjang keberlangsungan dan efektivitas peran pegawai, karena bisa meningkatkan kinerja sekaligus mempermudah interaksi dan kerja sama antarpegawai (Tambunan, 2018).

Tambunan (2018) mengungkap bahwasanya ranah lingkungan kerja dibagi ke dalam dua klaster pokok, yakni dimensi fisikal dan dimensi nonfisikal. Aspek fisikal merujuk pada keseluruhan keadaan di sekitar ruang kerja yang bisa ditangkap secara inderawi oleh karyawan serta memiliki implikasi langsung terhadap capaian kinerja dalam pelaksanaan tanggung jawab. Adapun dimensi nonfisikal menitikberatkan pada mutu relasi sosial di tempat kerja, yang tercermin

melalui dinamika interaksi antara pegawai dan atasan, juga jalinan hubungan antarsesama rekan kerja.

Lingkungan kerja memiliki posisi strategis dalam menunjang aktivitas organisasi. Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara konseptual, lingkungan kerja merefleksikan kondisi yang membentuk rasa nyaman pegawai dalam melangsungkan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks lingkungan kerja antara lain mencakup kelayakan ruang kerja, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, serta terciptanya atmosfer kerja yang aman dan kondusif (Tambunan, 2018).

Dari hasil studi yang dilakukan oleh Jasmine dan Edalmen, (2020) lingkungan kerja mengendalikan kepuasan kerja. Irma dan Yusuf, (2020) Pernyataan tersebut menegaskan bahwasanya kondisi lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap derajat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang optimal memberi dampak yang kuat karena mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebagaimana diperkuat Damaria dan Ekawati (2022). Objek studi ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Madiun yang beralamat di Jl. Hayam Wuruk No. 62, Kecamatan Manguharjo, Kota Madiun. Dinas Perhubungan ialah instansi yang bergerak pada unsur pelaksana pemerintahan mengelola dan mengembangkan transportasi. Seiring perkembangan zaman, tentunya moda transportasi di kota Madiun semakin meningkat dan tentunya akan menimbulkan permasalahan transportasi, yakni kemacetan, polusi udara, serta tingkat kecelakaan semakin

tinggi karena banyaknya para pengguna kendaraan yang melanggar rambu lalu lintas juga tidak pengujian berkala pada kendaraan umum, alhasil lalu lintas dan angkutan tidak dapat berjalan tertib dan lancar. Pelayanan transportasi yang andal menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka, diperlukan upaya peningkatan kompetensi SDM perhubungan yang didukung oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Pelaksanaan kegiatan Dinas Perhubungan Kota Madiun bertanggung jawab mengendalikan arus lalu lintas dan transportasi tetapi lebih pada berkoordinasi dengan berbagai instansi untuk memastikan keselamatan dan kenyamanan masyarakat, supaya kegiatan berjalan lancar. Pada pelaksanaannya, pengkoordinasian lintas instansi tidak selalu berjalan mulus, ini karena perbedaan visi dan misi antar instansi terkait dengan prioritas yang berbeda dalam penanganan masalah transportasi alhasil bisa menghambat proses kegiatan.

Lingkungan kerja sangat berperan dalam pelaksanaan kegiatan baik di lapangan juga di dalam kantor karena tanpa lingkungan kerja yang kondusif akan bisa mengganggu konsentrasi saat bekerja karena terkait dengan pengelolaan transportasi alhasil kepuasan kerja pegawai tidak maksimal, karena tidak tercapainya kepuasan kerja ialah konsekuensi dari kondisi kerja yang tidak nyaman. Dengan adanya kepuasan kerja maka selain lingkungan kerja, kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan kerja dikarenakan kepuasan kerja bisa mendorong pegawai supaya lebih aktif dan giat dalam bekerja (Dishubmadiun.id, 3 Maret 2025).

Koordinasi lintas instansi yang belum berjalan optimal, perbedaan penetapan skala prioritas dalam penanganan persoalan transportasi, serta temuan Andrian et

al., (2023) Temuan yang mengindikasikan ketiadaan pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut lalu menjadi landasan pendorong bagi penulis untuk melakukan peninjauan kembali. Bertolak dari uraian latar belakang tersebut, penulis merasa perlu mengangkat kembali persoalan ini melalui suatu kajian ilmiah yang dirumuskan dalam judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Madiun**”.

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari pemaparan latar belakang, permasalahan penelitian bisa dirumuskan: Apakah lingkungan kerja berefek positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai yang ada dikantor Dinas Perhubungan Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini ialah menguji dan menganalisis tingkat signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapannya hasil studi ini bisa memberi dampak yang optimal secara teoritis juga praktis, khususnya pada peneliti berikutnya dengan tema sejenis.

a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi sebagai literatur bagi peneliti, penelitian selanjutnya terkait dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi keilmuan, khususnya dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia, serta berfungsi sebagai bahan literatur bagi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, alhasil dapat menjadi rujukan akademik bagi mahasiswa lainnya.

2. Bagi Penulis

Studi ini bisa memberi manfaat untuk mengimplementasikan ilmu khususnya pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Instansi

Studi ini memberi kontribusi bagi Dinas Perhubungan Kota Madiun dalam melihat lingkungan kerja sebagai acuan yang dirasakan pegawai menjalankan tugasnya alhasil bisa mengendalikan kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Ialah gambaran sistematika penulisan terkait studi yang lebih rinci bisa ditinjau di bab ialah:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 memberi penjelasan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 memberi penjelasan terkait isi uraian teori dalam penelitian, penelitian terdahulu, sebagai landasan teori penelitain ini, pengembangan hipotesis, serta model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 menguraikan kerangka metodologis penelitian yang mencakup rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, teknik pengukuran variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, serta metode analisis data yang dimanfaatkan.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab 4 berisi mengenai gambaran objek penelitian, karakteristik responden, analisis data, serta pembahasan analisis data.

BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

Bab 5 memberi kesimpulan, keterbatasan dan saran yang dimanfaatkan sebagai penelitian.