

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Karyawan mempunyai peran yang utama dalam setiap organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan/instansi akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Mengingat perannya yang penting, maka sudah selayaknya suatu perusahaan/instansi melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu manusia mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Untuk itu kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut Danang (2011:25) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan terlebih lagi didukung dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada instansi yang bersangkutan. Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa ada dua faktor yang perlu diperhatikan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pemuas (*satisfiers/motivator*) dan faktor lingkungan (*dissatisfiers/hygiene factor*).

Motivasi yang baik dan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menjadi sumber dari kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi.

Pada peraturan kepala badan tenaga nuklir nasional nomor 14 tahun 2013 tentang organisasi dan tata kerja badan tenaga nuklir nasional menimbang bahwa Badan tenaga nuklir nasional (BATAN) yang sekarang berubah nama menjadi Pusat sains teknologi nuklir terapan merupakan lembaga pemerintah non kementerian indonesia yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang riset dan teknologi.

BATAN mempunyai tugas pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, dan pendayagunaan ilmu pengetahuan dan teknologi nuklir sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tenaga nuklir merupakan energi hasil dari sebuah proses kimia yang dikenal dengan reaksi fisi dan reaksi fusi pada sebuah inti atom. Di Indonesia terdapat 3 Badan Tenaga Nuklir Nasional yaitu Serpong, Yogyakarta dan Bandung. Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung dibangun pada tahun 1961 yang menempati area sekitar 3 hektar dan merupakan tempat dibangunnya reaktor pertama di Indonesia. BATAN mempunyai fungsi untuk mengkaji dan menyusun kebijakan nasional di bidang penelitian, pengembangan dan pendayagunaan ilmu pengetahuan dan teknologi nuklir. Selama ini pengembangan teknologi nuklir tidak hanya diciptakan untuk keperluan perang, melainkan dapat berguna untuk keperluan manusia yang dapat dimanfaatkan dalam berbagai bidang, diantaranya bidang energi, bidang industri, bidang hidrologi dan juga dalam bidang kesehatan.

Disamping itu, terdapat pula beberapa dampak atau bahaya yang disebabkan oleh pengembangan teknologi nuklir yang dapat mengancam

keselamatan jiwa manusia dan juga lingkungan. Maka dari itu, Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung tidak hanya membutuhkan teknologi yang canggih saja untuk mencegah dan meminimalisir bahaya tersebut tetapi harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif, berkualitas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sumber daya manusia atau karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kepuasan kerja serta didukung oleh motivasi yang baik dan juga kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pada Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung, kepuasan kerja karyawan sangat diperhatikan karena kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada pekerjaan dan kemajuan perkembangan instansi itu sendiri dan untuk melihat bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung, maka penulis melakukan survey awal dengan membagikan 40 lembar kuesioner kepada karyawan yang dipilih secara acak. Data yang didapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung

No.	Kepuasan Kerja Karyawan	Presentase Bobot Penilaian (%)	Bobot Standar (%)
1.	Pekerjaan	65	100
2.	Pengakuan	69	100
3.	Atasan	75	100
4.	Promosi	54	100
5.	Imbal Jasa	66	100
6.	Kondisi Kerja	75	100
	Total	67	100

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra survey (2014)

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah. Indikator kepuasan kerja yakni, pekerjaan dan pengakuan memiliki presentase bobot penilaian masing-masing sebesar 65% dan 69% dari bobot standar 100%. Kepuasan kerja karyawan terhadap atasan, imbal jasa dan kondisi kerja sebesar 75%, 66% dan 75% dari bobot standar 100%. Hasil skor terendah adalah kepuasan kerja karyawan terhadap promosi yaitu 54%. Akumulasi dari total skor adalah 67% atau belum sesuai dengan bobot standar yang telah ditentukan. Hal ini menandakan terjadi masalah yang harus segera diselesaikan dalam hal promosi di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.

Promosi atau kenaikan jabatan tidak berdasarkan pada kinerja yang baik saja akan tetapi, ketentuan dan syarat yang ditetapkan oleh instansi. Faktor ini harus menjadi perhatian yang serius karena faktor ini menyebabkan para karyawan kurang mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan dan juga tidak ada jenjang karir yang jelas untuk dicapai sehingga menimbulkan perasaan tidak puas pada diri karyawan Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung karena ketidaksesuaian pengorbanan yang diberikan karyawan dengan balas jasa yang diberikan instansi. Faktor ini akan memengaruhi kinerja sumberdaya manusia Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung menjadi tidak maksimal yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Di sisi lain, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung masih dirasakan kurang optimal karena faktor motivasi dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor atau aspek penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah pemberian motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Sulistiyani dan Rosidah,2003). Kepuasan kerja akan memengaruhi keberhasilan kerja seorang karyawan. Hal ini juga akan meningkatkan kepercayaan yang diberikan pimpinan perusahaan/instansi kepada karyawan tersebut namun, untuk mencapai itu semua diperlukan pula motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:113). Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugasnya. Sebaliknya, seorang karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Karyawan Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung tidak termotivasi untuk memberikan kinerja optimal karena kebutuhan pengakuan akan prestasi dan penghargaan terhadap kinerja tidak terpenuhi serta kesejahteraan yang diberikan oleh instansi terhadap para karyawan mengalami keterlambatan seperti tunjangan yang menyebabkan karyawan tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaan. Faktor lainnya adalah faktor lingkungan kerja yang masih belum kondusif.

Masih banyak perusahaan yang kurang menanggapi serius lingkungan kerja dan sering kali mengabaikannya. Misalnya, meja kerja yang tidak rapih, lantai yang kotor, pendingin udara yang tidak berfungsi dengan baik atau pencahayaan yang kurang terang. Menurut Ahmad Tohardi (2010:136) menyatakan bahwa ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mencakup kondisi fisik dan kondisi non fisik. Meskipun faktor tersebut sangat penting, pada prakteknya banyak perusahaan/instansi yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Dari sinilah dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan serta kepuasan kerja para karyawan. Hal ini seharusnya membuat setiap perusahaan/instansi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat lebih diperhatikan serta segera diperbaiki bila terjadi kekurangan atau ketidaksesuaian. Dengan begitu, lingkungan kerja akan memiliki pengaruh yang positif bagi kepuasan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan memberikan efek positif bagi perusahaan/instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan hasil pengamatan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung ditemukan beberapa kendala lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, sirkulasi udara serta fasilitas.

Pencahayaan di beberapa ruangan sangat bergantung pada cahaya penerangan lampu pijar. Hal tersebut dikarenakan pada siang hari cahaya matahari tidak dapat masuk ke dalam ruang kerja sehingga, mengakibatkan ruang kerja

yang gelap jika tidak menggunakan cahaya dari lampu pijar tersebut. Selain itu ditemukan adanya permasalahan mengenai sirkulasi udara yang sering dikeluhkan karyawan, hal tersebut disebabkan kurangnya ventilasi udara untuk mengatur keluar masuknya udara didalam ruangan kerja. Kendala lingkungan kerja selanjutnya adalah fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya alat pendingin di ruang kerja sehingga karyawan yang bekerja di ruangan tersebut merasa kepanasan dan kurang nyaman saat mengerjakan pekerjaannya.

Selain itu juga, terdapat kendala lain dalam lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja yang kurang harmonis dan keamanan dalam pekerjaan. Adanya perbedaan pendapat dan kurangnya komunikasi dalam bekerja yang terjadi baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja membuat hubungan kerja yang terjalin diantara mereka menjadi kurang harmonis. Kendala non fisik lainnya adalah perasaan khawatir dan takut akan keamanan alat operasional yang ada disekitar tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut motivasi-motivasi apa yang diberikan dan usaha apa saja yang dilakukan instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya. Setelah itu, penulis tertarik untuk mengetahui dengan jelas sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Oleh karena itu, penulis akan melakukan kajian terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan untuk

kemudian mengangkat judul “ **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pusat Ssains Teknologi Nuklir Terapan Bandung** “.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan maka dapat dibuat rangkuman identifikasi masalah dan rumusan masalah yang akan diteliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Adapun identifikasi masalah yang dapat diambil dari latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut.

1. Promosi atau kenaikan jabatan tidak berdasarkan kinerja
2. Kurangnya kesempatan kenaikan jabatan
3. Tunjangan yang diterima mengalami keterlambatan
4. Kurangnya penghargaan dan pengakuan atas prestasi atau kinerja para karyawan.
5. Kurangnya pencahayaan matahari di beberapa ruangan
6. Sirkulasi udara yang cukup panas
7. Fasilitas yang kurang memadai
8. Hubungan kerja kurang harmonis
9. Adanya perasaan khawatir dan takut akan keamanan alat operasional yang ada di sekitar tempat kerja

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.
4. Berapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi kerja karyawan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.
2. Lingkungan kerja di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.
3. Kepuasan kerja karyawan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung.

4. Besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari dilakukannya penelitian ini yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan dengan teori motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1) Bagi penulis/peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan Bandung, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3) Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini semoga dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.