

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi, untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa Aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan, perangkat dan teknologi yang ada di dalam instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberi pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata di dalam

penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan serta pembangunan (Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian).

Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12). Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja pun meningkat.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah lembaga pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang berada di bawah Sekretaris Daerah (SETDA) dengan tugas dan fungsinya membantu Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur. Berdasarkan UU No.32 tahun 2004, UU 27 tahun 2009, PP No. 41 tahun 2007 dan Perda No. 20 tahun 2008, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretariat DPRD provinsi merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD (Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 45 tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat. Seorang Pegawai Negeri Sipil Berkewajiban seperti yang tercantum dalam

peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 yang tercantum pada pasal 3:

1. Ayat (5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
2. Ayat (9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
3. Ayat (11) Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
4. Ayat (12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
5. Ayat (14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
6. Ayat (15) Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas
7. Ayat (16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir

Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan, perusahaan harus mampu mengelola dan memberikan koordinasi yang baik serta membina, memelihara dan meningkatkan kemampuan kualitas kerja pegawai yang dimiliki sehingga berkembang menjadi lebih optimal, salah satu upaya perusahaan ataupun organisasi mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kepuasan kerja.

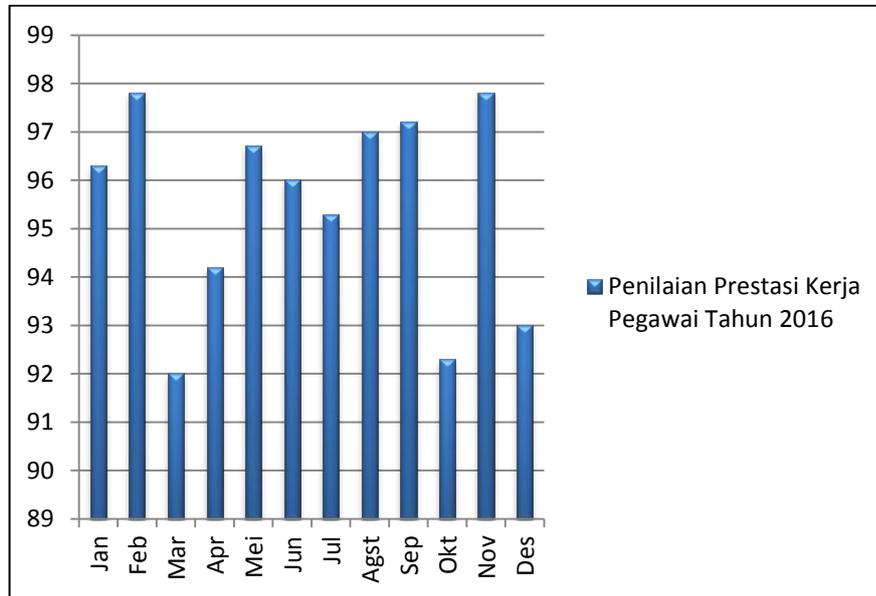
Kepuasan kerja seorang pegawai bisa didapatkan apabila pegawai tersebut merasa nyaman dengan kedudukannya di dalam instansi lalu merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja akan nampak dalam sikap positif pegawai terhadap

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya pegawai yang tidak terpuaskan akan nampak memiliki sikap negatif. Setiap pegawai yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan terciptanya kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan dapat bekerja dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Agus selaku bagian kepegawaian, menyatakan bahwa “Banyak pegawai yang merasa tidak puas atau merasa kesulitan dengan pekerjaannya sendiri yang berakibat pada tidak tercapainya sasaran kerja pegawai dimana sasaran kinerja pegawai tersebut nantinya dijadikan sebagai unsur penilaian prestasi kerja yang ditambahkan dengan unsur perilaku kerja pegawai ”

Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari salah satu indikator kepuasan kerja diantaranya adalah prestasi kerja. Hal ini dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2010:295-297) kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Maka untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di Sekretariat

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat berdasarkan grafik penilaian prestasi kerja pegawai dibawah ini :



**Gambar 1.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**  
 Sumber : Data Sekunder Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.1 terjadi pencapaian prestasi kerja yang fluktuatif pada setiap bulan selama tahun 2016. Dilihat dari data sekunder yang diberikan diketahui bahwa realisasi pencapaian prestasi kerja pegawai dapat dikatakan baik, namun kondisi tersebut dapat dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Target yang ditetapkan adalah semua pegawai mendapatkan pencapaian prestasi kerja sangat baik terhitung sebesar 100 namun dalam kenyataannya hanya mencapai dengan rata-rata terhitung 99. Nilai 100 didapat dari Sasaran Kerja Pegawai ditambahkan dengan nilai perilaku kerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang penilaian

prestasi kerja pegawai negeri sipil yaitu skp dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. Berikut tabel unsur penilaian prestasi kerja :

Unsur yang dinilai		Jumlah
Sasaran kerja pegawai 60%		
Perilaku kerja	1. Orientasi pelayanan	
	2. Integritas	
	3. Komitmen	
	4. Disiplin	
	5. Kerjasama	
	6. Kepemimpinan	
	7. Jumlah	
	8. Nilai rata-rata	
	9. Nilai Perilaku kerja 40 %	
Nilai Prestasi Kerja		100
		Sangat Baik

**Tabel 1.1**

**Penilaian Prestasi Kerja**

Sumber : Data Sekunder Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat

Adanya pencapaian prestasi kerja yang fluktuatif artinya pegawai belum mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja dan merupakan adanya indikasi ketidakpuasan kerja terhadap pegawai. Selanjutnya untuk memperjelas kepuasan kerja di atas, penulis mencoba mencari informasi primer lain sebagai penunjang adanya masalah pada instansi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat, maka penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai untuk menggambarkan bagaimana kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kepuasan Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat**

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Faktor Ekstrinsik													
1	Gaji atau upah	5	25	18	72	7	21	0	0	0	0	118	150
2	Keamanan kerja	5	25	20	80	5	15	0	0	0	0	120	150
3	Kondisi kerja	2	10	15	60	13	39	0	0	0	0	109	150
4	Status	4	20	16	64	10	30	0	0	0	0	114	150
5	Keijakan organisasi	8	40	14	56	6	18	2	4	0	0	118	150
6	Mutu Teknik pengawasan	6	30	19	76	5	15	0	0	0	0	121	150
7	Interaksi antar pegawai	0	0	15	60	14	42	1	2	0	0	104	150
<b>Total</b>												804	1050
<b>Rata-Rata</b>												114.8	
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30 orang</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi</b>													
Faktor Intrinsik													
1	Pengakuan	5	25	15	60	10	30	0	0	0	0	115	150
2	Tanggung jawab	4	20	14	56	12	36	0	0	0	0	112	150
3	Prestasi	2	10	13	52	15	45	0	0	0	0	107	150

4	Pekerjaan itu sendiri	0	0	15	60	13	39	2	4	0	0	103	150
5	Kemungkinan untuk berkembang	5	25	18	72	7	21	0	0	0	0	118	150
6	Kemajuan	6	30	12	48	12	36	0	0	0	0	114	150
<b>Total</b>												669	900
<b>Rata-Rata</b>												111.5	
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor    Jumlah Responden = 30 orang</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi</b>													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat (2017)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dari hasil tabulasi yang diperoleh kepuasan kerja pegawai yaitu memiliki skor ideal 150 dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responen yaitu 30 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5. Dalam kepuasan kerja pegawai, masih belum memenuhi harapan dan belum memenuhi standar yang ideal, pada dimensi ekstrinsik yaitu interaksi antar pegawai 104, yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai, bawahan maupun atasan kemudian pada dimensi intrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri 103, yang berkaitan dengan pekerjaan dengan minat yang dimiliki, dan prestasi kerja 107 yang masih belum memenuhi standar yang telah ditentukan.

Melihat dan mengetahui lebih lanjut kondisi awal penyebab penurunan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat, maka penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai dengan membagikan kuesioner dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Variabel Penyebab Kepuasan Kerja Belum Mencapai Standar**

No	Varibel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jmlh Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pelatihan	0	0	5	20	16	48	9	18	0	0	86	150
2	Kompensasi	7	35	15	60	8	24	0	0	0	0	119	150
3	Disiplin Kerja	5	25	14	56	11	33	0	0	0	0	114	150
4	Kompetensi	0	0	16	64	11	33	3	6	0	0	103	150
5	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	0	5	20	19	57	6	12	0	0	89	150
6	Motivasi Kerja	0	0	10	40	16	48	4	8	0	0	96	150
7	Lingkungan Kerja Fisik	10	50	15	60	2	6	3	6	0	0	122	150
<b>Total</b>												<b>729</b>	<b>1050</b>
<b>Rata-Rata</b>												<b>104.1</b>	
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi</b>													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai kepuasan pegawai yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat masih jauh dari skor ideal yaitu 150 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 30 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 150. Hasil dari kuesioner pendahuluan dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah pelatihan dan lingkungan kerja non fisik. Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil penelitian awal mengenai Pelatihan dan

lingkungan kerja non fisik yaitu yang memiliki skor ideal 150 dan memiliki jumlah rata-rata 104,1 yang utamanya dalam pelatihan 86 dan lingkungan kerja non fisik 89 masih belum memenuhi standar yang ideal. Berdasarkan kuesioner pendahuluan, maka yang mempengaruhi kepuasan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah pelatihan dan lingkungan kerja non fisik.

Pelatihan merupakan proses mengajar atau memperbaharui keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru maupun pegawai lama untuk sejajar atau untuk dapat melakukan pekerjaannya. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada pegawai baru maupun pegawai lama guna pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh instansi tersebut agar dapat memiliki tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar, untuk melihat dan mengetahui lebih lanjut bagaimana kondisi awal proses Pelatihan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat, maka penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan membagikan kuesioner dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Pelatihan**

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jmlh Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Instruktur	4	20	8	32	8	24	10	20	0	0	96	150
2	Peserta	3	15	16	64	0	0	11	22	0	0	102	150
3	Materi	7	35	14	56	9	27	0	0	0	0	118	150
4	Metode	6	30	13	52	11	33	0	0	0	0	115	150
5	Tujuan	5	25	12	48	7	21	6	12	0	0	106	150
6	Sasaran	4	20	16	64	10	30	0	0	0	0	114	150
<b>Total</b>												<b>651</b>	<b>900</b>
<b>Rata-Rata</b>												<b>108.5</b>	
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi</b>													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pelatihan yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat masih jauh dari skor ideal yaitu 150 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 30 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 150. Dalam pelatihan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat diperoleh jumlah skor yaitu instruktur 96, peserta 102, materi 118, metode 115, tujuan 106 dan sasaran 114 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat belum

mencapai skor ideal yaitu 150 utamanya dalam instruktur yaitu 96 dan peserta 102.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai juga perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap keadaan yang ada pada suatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dalam situasi dan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja. Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas pegawai didalam suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di instansi tersebut nyaman maka tentunya pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya, oleh karena itu lingkungan kerja non fisik harus dibuat senyaman mungkin agar kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan aman dan puas yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah positif sebagaimana yang diharapkan oleh instansi.

Guna melihat dan mengetahui kondisi awal proses lingkungan kerja non fisik di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat maka penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai dengan memberikan kuesioner dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jmlh Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Suasana kerja	5	25	20	80	5	15	0	0	0	0	120	150
2	Perlakuan	5	25	18	72	7	21	0	0	0	0	118	150
3	Rasa aman	9	45	14	56	5	15	2	4	0	0	120	150
4	Hubungan yang harmonis	3	15	12	48	15	45	0	0	0	0	108	150
<b>Total</b>												<b>466</b>	<b>600</b>
<b>Rata-Rata</b>												<b>142,8</b>	
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30</b> <b>Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi</b>													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat (2017)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat selain faktor pelatihan, faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja non fisik yang memiliki skor ideal 150 dan memiliki jumlah rata-rata 142,8. Dalam faktor lingkungan kerja non fisik di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat diperoleh jumlah skor yaitu suasana kerja 120, perlakuan yang baik 118, rasa aman 120, dan hubungan yang harmonis 108. hal tersebut menunjukkan bahwa proses lingkungan kerja masih belum memenuhi harapan dan belum memenuhi standar yang ideal, yang utamanya pada dimensi perlakuan dan hubungan yang harmonis. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi perlakuan yaitu pegawai kurang mendapatkan perlakuan yang baik dan

adil dengan sesama rekan kerja dan masalah dari dimensi hubungan yang harmonis yaitu kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik karena lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, kondisi lingkungan kerja yang sebenarnya adalah yang diharapkan mampu mencapai sasarannya yaitu mendorong penyelesaian pekerjaan yang maksimal dan memungkinkan seseorang bekerja dan berkreasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja dengan baik maka akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan mempunyai pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Agar kinerja sumber daya manusia itu berjalan dengan baik, perusahaan harus dapat memelihara sumber daya manusia dengan baik salah satunya dengan memperlakukan sumber daya manusia dengan baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu mencintai pekerjaannya serta puas akan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tentu telah mendapatkan seluruh

kebutuhannya seperti kompensasi, lingkungan kerja yang baik, kesempatan promosi terbuka lebar, diakui oleh rekan kerjanya, kebijakan organisasi yang adil dan tentunya memiliki kedisiplinan yang baik pula.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang penting dalam menggerakkan kepuasan kerja pegawai. Sehingga dengan pelatihan menunjukkan kemampuan atau keterampilan pegawai agar sesuai dan dapat melakukan pekerjaannya. Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik yang baik yang ada dalam instansi memiliki peran sangat penting untuk mendukung tugas dan fungsi instansi tersebut karena lingkungan kerja non fisik yang ada akan berdampak secara langsung terhadap hubungan seluruh pegawai.

Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap instansi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai dan mempengaruhi kualitas hidupnya. penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Dari uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kepuasan pegawai, maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul :

**“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah berkaitan dengan permasalahan dan fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu pelatihan dan lingkungan kerja non fisik.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

Kepuasan Kerja :

1. Hubungan dan interaksi antar pegawai kurang terjalin harmonis
2. Kurangnya kesesuaian minat dengan pekerjaan itu sendiri

Pelatihan :

1. Instruktur menyampaikan materi masih dirasa kurang jelas
2. Peserta atau pegawai masih banyak yang kurang antusias dan masih banyak yang tidak semangat dalam mengikuti pelatihan

Lingkungan kerja non fisik :

1. Pegawai merasa kurang mendapatkan perlakuan yang adil oleh atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja
2. Hubungan dan komunikasi antar pegawai baik sesama pegawai, atasan maupun bawahan kurang terjalin dengan harmonis dan baik

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kepuasan Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pelatihan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Jawa Barat Provinsi Jawa Barat
2. Kondisi Lingkungan kerja non fisik di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Kepuasan pegawai yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat

4. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya bagi penulis dan umumnya bagi instansi dan institusi pendidikan yang berkaitan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan teori mengenai pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia. selain itu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah diperoleh dari teori dan bagaimana praktek dalam penerapannya.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan pegawai dalam suatu instansi pemerintahan yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengkaji permasalahan yang sedang terjadi terutama mengenai pelatihan dan lingkungan kerja non fisik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dimasa yang akan datang.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya pada bidang kajian yang sama.