

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah mempunyai peranan penting di dalam pembangunan dan perekonomian daerah maupun nasional. Di dalam instansi pemerintahan, ketika didirikan pasti mempunyai tujuan yang mengutamakan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat sebagai warga Negara apalagi instansi pemerintahan ini sebagai bentuk pelayanan publik. Instansi pemerintah ini akan semakin maju dan berkembang jika instansi dapat mengelola sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut.

Sumber daya manusia menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan instansi guna mencapai tujuan dan kesuksesan instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara yang harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi demi untuk tercapainya sebuah visi dan misi instansi agar bisa sukses dan terus maju. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan lancar jika tidak ada peran dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Karena manusia sebagai perencana, pelaku, penggerak serta penentu terwujudnya tujuan berjalannya sebuah organisasi.

Aparatur Sipil Negara harus dapat mengimplementasikan berbagai tugas dan fungsi serta amanat dari lembaga instansi tersebut berdasarkan amanat undang-undang yaitu para Aparatur Sipil Negara. Namun jika para Aparatur Sipil Negara yang berperan dalam menjalankan fungsi suatu kelembagaan tidak optimal dan tidak memberikan kontribusi kepada instansi maka hal ini dapat berpengaruh

pada keberhasilan dari tujuan lembaga tersebut didirikan. Oleh karena itu, hendaknya instansi memberikan bimbingan dan arahan yang positif kepada para Aparatur Sipil Negara demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk menunjang keberhasilan peran lembaga pemerintah maka lembaga tersebut harus melakukan pengembangan pada sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara ini tentunya harus mempunyai tuntutan pada kewajiban setiap lembaga untuk merencanakan bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang akan diterapkan. Disamping itu kerjasama antar lembaga pemerintah juga sangat diperlukan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah sehingga saling koordinasi untuk dapat tercapainya Aparatur Sipil Negara yang berhasil.

Aparatur Sipil Negara harus memiliki sikap profesional didalam bekerja, memiliki nilai dasar, memahami etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut dapat kita lihat pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara dalam manajemen ASN. Terlihat bahwa kedudukan atau status jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam sistem birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional.

Tabel 1. 1
Jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia Per 30 Juni 2021.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	1.938.759
2.	Perempuan	2.143.065
Jumlah		4.081.824

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2021 jumlah Aparatur Sipil Negara yang di Indonesia yaitu 4.081.824. Salah satu pekerjaan yang paling diminati di Indonesia adalah profesi sebagai Aparatur Sipil Negara, hal itu dikarenakan jaminan pensiun serta tunjangan kinerja yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara dianggap menggiurkan bagi banyak orang di Indonesia. Berikut data jumlah Aparatur Sipil Negara di Provinsi dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1. 2
Jumlah Aparatur Sipil Negara Di Provinsi, Agustus 2021

No	Provinsi	Jumlah
1.	Provinsi Jawa Timur	343.157
2.	Provinsi Jawa Tengah	314.007
3.	Provinsi Jawa Barat	295.623
4.	Provinsi Sumatera Utara	183.569
5.	Provinsi Banten	175.978
6.	Provinsi Sulawesi Selatan	153.758
7.	Provinsi Aceh	128.216
8.	Provinsi Sumatera Selatan	107.855
9.	Provinsi Nusa Tenggara Timur	105.006
10.	Provinsi Sumatera Barat	101.661
11.	Provinsi Lampung	98.741
12.	Provinsi Papua	97.046
13.	Provinsi Riau	86.046
14.	Provinsi Sulawesi Tengah	74.568
15.	Provinsi Nusa Tenggara Barat	73.923
16.	Provinsi Kalimantan Barat	72.944
17.	Provinsi Sulawesi Tenggara	71.883
18.	Provinsi Kalimantan Selatan	68.635
19.	Provinsi Kalimantan Timur	63.896
20.	Provinsi Kalimantan Tengah	62.939
21.	Provinsi DKI Jakarta	62.272
22.	Provinsi Bali	61.751
23.	Provinsi Jambi	60.749
24.	Provinsi Sulawesi Utara	57.562
25.	Provinsi Maluku	53.620
26.	Provinsi D I Yogyakarta	46.999
27.	Provinsi Bengkulu	46.485
28.	Provinsi Papua Barat	41.972

Lanjutan Tabel 1.2

No	Provinsi	Jumlah
29.	Provinsi Maluku Utara	38.990
30.	Provinsi Sulawesi Barat	30.641
31.	Provinsi Kepulauan Riau	28.764
32.	Provinsi Gorontalo	27.805
33.	Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	27.333
34.	Provinsi Kalimantan Utara	19.525

Sumber : https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2021/10/statistik-pns-Agustus-2021_signed.pdf

Berdasarkan Tabel 1.2 Provinsi Banten mempunyai jumlah Aparatur Sipil Negara ke 5 terbanyak yaitu 175.978. sebagai bagian terpenting dari reformasi birokrasi terutama dalam upaya pengelolaan sebagai *human capital*, maka pengukuran kualitas adalah prasarat utama. Berikut skala penilaian indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Tahun 2020

No	Nilai Angka	Interprestasi
1.	91-100	Sangat Tinggi
2.	81-90	Tinggi
3.	71-80	Sedang
4.	61-70	Rendah
5.	≤60	Sangat Rendah

Sumber : <https://indeks-profesionalitas-converted.pdf>
<http://bkpp.sumbawakab.go.id/wp-content/uploads/2019/10/>

Hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara terdapat 3 kelompok yaitu tingkat partisipasi, nilai indeks profesionalitas, dan dimensi profesionalitas. Berikut data hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten dapat dilihat pada Tabel 1.4 :

Tabel 1. 4
Data Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara antar
Provinsi Tahun 2020

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Aceh	22.319	3,5%	15	21	24	5	65	Rendah
Sumatera Utara	27.486	98,8%	14	23	25	5	67	Rendah
Sumatera Barat	19.714	17,2%	17	30	24	5	76	Sedang
Riau	15.627	0,6%	15	22	24	5	66	Rendah
Kep. Riau	5.043	0,8%	14	28	24	5	71	Sedang
Jambi	11.518	69,1%	13	20	25	5	63	Rendah
Bengkulu	10.783	0,8%	16	23	24	5	68	Rendah
Sumatera Selatan	15,143	24,7%	14	17	25	5	61	Rendah
Lampung	16.511	3,1%	15	20	23	5	63	Rendah
Banten	10.036	2,0%	15	23	24	5	67	Rendah
Jawa Barat	37.344	65,7%	14	28	28	5	75	Sedang
DKI Jakarta	65.938	1,7%	12	21	26	5	64	Rendah
Jawa Tengah	41.587	100,0%	14	20	25	5	64	Rendah
Jawa Timur	50.462	77,8%	14	26	25	5	70	Rendah
DI Yogyakarta	11.262	90,2%	13	26	25	5	69	Rendah
Bali	11.144	74,5%	13	21	25	5	64	Rendah
NTB	13.936	99,2%	13	22	25	5	65	Rendah
NTT	14.632	5,7%	14	20	23	5	62	Rendah
Kalimantan Barat	10.840	80,7%	13	22	25	5	65	Rendah
Kalimantan Selatan	11.561	99,7%	13	23	25	5	66	Rendah
Kalimantan Timur	11.156	1,7%	14	18	24	5	61	Rendah
Kalimantan Utara	3.446	0,2%	16	24	23	5	68	Rendah
Gorontalo	5.638	2,1%	15	22	23	5	65	Rendah
Sulawesi Selatan	25.144	5,1%	14	23	24	5	66	Rendah
Sulawesi Tenggara	13.562	1,5%	16	20	23	5	64	Rendah
Kalimantan Tengah	10.026	2,0%	15	22	22	5	64	Rendah
Sulawesi Tengah	12.523	0,3%	15	21	21	5	62	Rendah
Sulawesi Utara	10.716	65,2%	13	23	26	5	67	Rendah

Sulawesi Barat	5.450	51,4%	14	16	25	5	60	Sangat Rendah
Maluku	10.581	25,4%	12	14	25	5	56	Sangat Rendah
Maluku Utara	7.109	1,4%	14	18	21	5	58	Sangat Rendah
Papua	12.769	1,0%	15	19	22	5	61	Rendah
Papua Barat	4.739	6,8%	15	20	24	5	64	Rendah

Sumber : <https://indeks-profesionalitas-converted.pdf>
<http://bkpp.sumbawakab.go.id/wp-content/uploads/2019/10/>

Berdasarkan Tabel 1.4 nilai indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi Banten masuk ke dalam kategori rendah dengan skala 61-70. Berikut pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Banten adalah seperti terlihat pada Tabel 1.5 :

Tabel 1.5
Pengukuran Kepuasan Kerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Banten Tahun 2020

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	100%	82,27%
2.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
3.	Sekretariat Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	80%
4.	Dinas Perumahan dan Pemukiman Rakyat	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman	100%	100%
5.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja	100%	99,38%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
6.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%
7.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
8.	Biro Umum	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
9.	Biro Administrasi Pimpinan dan Rumah Tangga	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas rumah tangga	100%	86,90%
10.	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
11.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Pemberdayaan sumber daya Daerah	100%	96,09%
12.	Badan Penghubung	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
13.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Penyusunan rencana pengendalian serta pelaporan capaian kinerja	100%	95,71%
14.	Satuan Polisi Pamong Praja	Penyusunan rencana pengendalian dan keamanan serta pelaporan	100%	100%
15.	Biro Bina Infrastruktur dan Sumberdaya Alam	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	81,12%
16.	Dinas Koperasi dan Umkm	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
17.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Daerah	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
18.	Biro Bina Perekonomian	Pengembangan perekonomian dalam negeri	100%	88,36%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
19.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	100%	97,43%
20.	Diskominfo Statistik dan Persandian	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%
21.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Persentase kapasitas kompetensi SDM aparatur dan masyarakat bidang ketahanan pangan	100%	95,94%
22.	Dinas Pelayanan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	89,93%
23.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	87,13%
24.	Badan Penanggulangan Bencana.	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%
25.	Biro Administrasi Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	82%
26.	Sekretariat KPI Daerah	Meningkatnya standar kompetensi aparatur dan kualifikasi profesi Aparatur	100%	100%
27.	Biro Kesejahteraan Rakyat	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah	100%	100%
28.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
29.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat	100%	81,21%
30.	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
31.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten	Meningkatnya kompetensi SDM perpustakaan dan kearsipan	100%	81,52%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
32.	Inspektorat Daerah Provinsi Banten	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
33.	Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Banten	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,58%

Sumber : <https://www.bantenprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.5 laporan pengukuran kepuasan kerja dan realisasi kinerja instansi daerah, Sekretariat Daerah Provinsi Banten yaitu dengan sasaran optimalisasi kinerja perencanaan pembangunan daerah dengan target 100% dan realisasi 80%. Maka masih dikatakan belum 100% tercapai karena masih kurang 20% untuk mencapai target 100%.

Pengukuran kinerja instansi pemerintahan berkaitan erat dengan perencanaan kinerja. Berikut skala penilaian pengukuran kinerja sasaran dapat dilihat pada Tabel 1.6 :

Tabel 1. 6
Skala Penilaian Pengukuran Kepuasan Kerja Sasaran Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten Tahun 2021

No	Nilai Angka	Interprestasi	Warna
1.	≥ 80	Sangat Baik	
2.	60-79,9	Baik	
3.	50-59,9	Sedang	
4.	0-49,9	Kurang	
5.	0	Data Tidak Lengkap	

Sumber : Aplikasi E-Sakip Banten

Berdasarkan pada Tabel 1.6 uraian yang disampaikan dalam pengukuran kepuasan kerja, merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir rencana kinerja tahunan, dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja pegawai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat lima

nilai angka dengan nilai tertinggi ≥ 80 dan nilai terkecil ialah 0. Sedangkan interpretasi nya memiliki enam unsur yakni sangat baik, baik, sedang, kurang dan data tidak lengkap. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat kinerja tahunan ditargetkan dan realisasi kinerja. Berikut target dan realisasi kepuasan kerja Sekretariat Daerah Provinsi Banten dapat dilihat pada Tabel 1.7 :

Tabel 1. 7
Target dan Realisasi Indikator Kepuasan Kerja Di Sekretariat Daerah
Provinsi Banten Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2021		
			Satuan	Target	Realisasi
1.	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	Tingkat konsistensi perencanaan pembangunan Jawa Barat	%	100	45
2.	Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran	Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran	%	100	57

Sumber : <https://bappeda.bantenprov.go.id/wp-content/uploads/2021/06/lkip-bappeda-tahun-2020.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.7 target dan realisasi indikator kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten, terdapat dua sasaran strategis badan yang diukur melalui dua indikator sasaran yakni optimalisasi kinerja perencanaan pembangunan daerah dengan realisasi 45 maka berdasarkan hasil tersebut itu tidak sesuai dengan target atau masih belum optimal. Sedangkan terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran dengan realisasi 57 masih kurang dengan apa yang ditargetkan atau masih belum optimal terhadap kinerja pegawainya. Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai

landasan penelitian, untuk itu dilakukan kuesioner pra survey kepada 15 responden untuk mengetahui kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.8 Sebagai berikut :

Tabel 1. 8
Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Gaji	2	4	1	7	1	44	2,9
2.	Pekerjaan Itu Sendiri	0	11	1	3	0	53	3,5
3.	Promosi	0	5	4	5	1	43	2,9
4.	Rekan Kerja	0	6	4	3	2	44	2,9
5.	Atasan/Pengawasan	1	7	3	4	0	50	3,3
6.	Kelompok Kerja	2	5	0	4	2	40	2,7
Skor Rata-rata								3,0
<p style="text-align: center;">Rata-Rata = Nilai × F : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner</p>								

Sumber : Hasil olah data pra survey, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja aparatur sipil negara memperoleh skor rata-rata 3,0. Adapun dimensi yang terendah kelompok kerja dengan memperoleh skor rata-rata 2,7. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dan kebersamaan antar pegawai terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi pihak instansi. Dimensi kelompok kerja menunjukkan kurangnya kerja sama dan kekompakan pegawai saat bekerja.

Menurunnya kepuasan kerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak instansi, sehingga terhambatnya tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan

instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Misalnya memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan pelatihan, menciptakan lingkungan yang nyaman, pemberian kompensasi dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya. Kepuasan kerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pegawai, peneliti melakukan kuesioner pra survey kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.9 :

Tabel 1. 9
Faktor-Faktor yang diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil
Negara Daerah Provinsi Banten

No	Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	1	13	0	1	0	59	3,9
		Peluang untuk maju	1	11	3	0	0	58	3,8
		Pekerjaan yang menantang	1	6	2	6	0	47	3,1
		Skor Rata-Rata							
2.	Beban Kerja	Target yang harus dicapai	1	14	0	0	0	61	4.0
		Kondisi pekerjaan	1	13	2	0	0	63	4.2
		Standar pekerjaan	2	10	4	0	0	59	3,8
		Skor Rata-Rata							
3.	<i>Work Life Balance</i>	Keseimbangan waktu (<i>Time balance</i>)	0	9	2	3	1	49	3,3
		Keseimbangan keterlibatan	1	5	2	3	4	41	2,7

		<i>(Involvement balance)</i>							
		Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction balance</i>)	1	3	5	5	1	43	2,5
Skor Rata-Rata									3,2
4.	Stres Kerja	Tuntutan tugas	1	13	1	0	0	60	4,0
		Tuntutan pribadi	1	4	1	8	1	41	2,7
		Tuntutan peran	1	6	4	3	1	48	3,2
Skor Rata-Rata									3,3
5.	Disiplin Kerja	Waktu kerja	0	13	2	0	0	58	3,8
		Perilaku kerja	1	14	0	0	0	61	4,0
		Peraturan	2	13	0	0	0	62	4,1
Skor Rata-Rata									4,0
No	Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
6.	Lingkungan Kerja	Keamanan	2	12	1	0	0	61	4,0
		Kebisingan	0	13	2	0	0	58	3,7
		Penerangan	0	13	2	0	0	58	3,8
		Mutu udara	0	15	0	0	0	60	4,0
		Kebersihan	2	12	1	0	0	61	4,0
Skor Rata-Rata									3,9
7.	Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1	7	5	2	0	52	3,4
		Perhatian terhadap detail	0	10	4	1	0	54	3,6
		Berorientasi kepada hasil	1	3	5	5	1	43	2,8

	Berorientasi kepada orang	0	10	3	2	0	53	3,5
	Berorientasi kepada tim	0	10	4	1	0	54	3,6
	Agresivitas	1	3	4	1	5	36	2,4
	Stabilitas	0	10	4	1	0	54	3,6
Skor Rata-Rata								3,1
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data pra survey, 2022

Berdasarkan Tabel 1.9 dari data hasil kuesioner pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah variabel motivasi kerja, beban kerja, *work life balance*, stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Terdapat dua variabel yang nilainya bermasalah atau masuk ke dalam kategori kurang baik yaitu *work life balance* dan budaya organisasi. Maka kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kepuasan kerja pegawai yang bermasalah.

Variabel pertama yang bermasalah adalah variabel *work life balance*. *Work life balance* merupakan faktor lain lingkungan kerja yang membantu manajer untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan keseimbangan dalam pembahasan yang lebih luas. Berikut Tabel 1.10 menyajikan hasil kuesioner pra survey kepada 30 responden mengenai *work life balance*:

Tabel 1. 10
Work Life Balance Pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten

No	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Keseimbangan waktu (<i>Time balance</i>)	0	9	2	3	1	49	3,3
2.	Keseimbangan keterlibatan (<i>Involvement balance</i>)	1	5	2	3	4	41	2,7
3.	Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction balance</i>)	1	3	5	5	1	43	2,5
Skor Rata-Rata								3,2
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data pra survey, 2022

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa variabel *work life balance* memperoleh skor rata-rata 3,2. Adapun dimensi yang terendah yaitu Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*) dengan memperoleh rata-rata 2,5 yang menunjukkan menyangkut hal keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, terhadap lingkungan sosial, dan pribadi individu. Hal ini berdampak pada kinerja karena pegawai memiliki keseimbangan kepuasan yang rendah. Selain *work life balance* faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu budaya organisasi. Berikut Tabel 1.11 menyajikan hasil kuesioner pra survey kepada 30 responden mengenai budaya organisasi :

Tabel 1. 11
Budaya Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi
Banten

No.	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1	7	5	2	0	52	3,4
2.	Perhatian terhadap detail	0	10	4	1	0	54	3,6
3.	Berorientasi kepada hasil	1	3	5	5	1	43	2,8
4.	Berorientasi kepada orang	0	10	3	2	0	53	3,5
5.	Berorientasi kepada tim	0	10	4	1	0	54	3,6
6.	Agresivitas	1	3	4	1	5	36	2,4
7.	Stabilitas	0	10	4	1	0	54	3,6
Skor Rata-Rata								3,1
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data pra survey, 2022

Berdasarkan Tabel 1.11 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memperoleh skor rata-rata 3,1. Adapun dimensi yang terendah yaitu keagresifan dengan memperoleh skor rata-rata 2,4, yang menunjukkan kurangnya kontrol perilaku pegawai dalam bekerja. Untuk itu pihak instansi harus bisa membuat pegawai merasa nyaman dan terikat saat bekerja agar tetap dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan data hasil kuesioner pra survey mengenai kepuasan kerja, diduga dimensi *work life balance* dan budaya organisasi yang menjadi faktor mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja pegawai. Maka, penting dilakukan penelitian tentang “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya**

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti mampu membaca sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka didapatkan beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, identifikasi masalah penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. *Work Life Balance*
 - a. Kurangnya keseimbangan kepuasan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Keseimbangan keterlibatan masih tergolong kurang, karena pegawai masih belum dapat mengetahui hal kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan ataupun peran keluarga, sosial, dan individu.
2. Budaya organisasi
 - a. Kurangnya keagresifan terhadap perilaku pegawai dalam bekerja

- b. Orientasi hasil masih tergolong masih kurang, karena pegawai belum dapat mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas, dan kurang mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil untuk keberhasilan organisasi.
3. Kepuasan kerja
- a. Rendahnya kelompok kerja karena kurangnya rasa tanggung jawab dan kebersamaan antar pegawai terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi pihak instansi.
 - b. Rendahnya tingkat kerja sama pada tim, sehingga kurangnya menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang positif.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *work life balance* pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
2. Bagaimana Budaya Organisasi pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
4. Seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di Sekretariat Daerah Provinsi Banten adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Work Life Balance* Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
2. Budaya Organisasi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
3. Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
4. Besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Banten, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Akademik

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai *work life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Peneliti lebih memahami *work life balance* di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

- c. Peneliti lebih memahami budaya organisasi di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai Penelitian *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara.
2. Bagi Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan Sekretariat Daerah Provinsi Banten khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
 - b. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan *work life balance* yang diberikan oleh Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
 - c. Sebagai upaya mengevaluasi terjadinya Budaya Organisasi yang ada pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
 - d. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.