

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan, karena manusia sangat pemikir, perencana, sekaligus pelaksana segala kegiatan. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya kapital. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar sumber daya manusia potensial yang dimiliki organisasi dapat diarahkan secara efektif dan efisien.

Pegawai dalam kebijakannya senantiasa mengarahkan pada terbangunnya kepercayaan publik yang bersifat terus menerus dan berkesinambungan baik yang dilaksanakan pada internal dan eksternal. Distrik Navigasi Kelas I Belawan dalam rangka mewujudkan *good governance* dan upaya pegawai dalam mencapai *service quality*. Berbagai keberhasilan yang dicapai pegawai dalam memberikan pelayanan ke *stakeholders* terkait menjadi tolak ukur kinerja organisasi.

Guna mewujudkan Distrik Navigasi Kelas I Belawan yang profesional, dapat dilihat dari tiga aspek, yakni aspek struktural, aspek instrumental dan aspek kultural. Aspek struktural mencakup perubahan kelembagaan dalam ketatanegaraan, organisasi, susunan dan kedudukan. Aspek instrumental

mencakup filosofi (visi, misi, dan tujuan), kewenangan, kompetensi, kemampuan fungsi dan iptek. Aspek kultural merupakan muara dari perubahan aspek struktural dan instrumental, karena semua perubahan nantinya diharapkan harus terwujud dalam bentuk kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat, perubahan meliputi perubahan manajerial, sistem rekrutmen, sistem pendidikan, sistem material fasilitas dan jasa, sistem anggaran, dan sistem operasional.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, Brahmasari et.al (2008: 124).

Untuk menciptakan kepuasan kerja seorang pegawai adalah merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja pegawai. Karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi atau instansi, Hasibuan (2013:203). Sehingga kepuasan kerja (*job statisfication*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya salah satunya dengan motivasi supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan keisiplinan pegawai meningkat

Seorang atasan di Distrik Navigasi Kelas I Belawan harus mampu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui

pembentukan budaya kerja sehingga para pegawai merasa terpacu untuk mencapai kinerja yang tinggi karena mendapatkan kepuasan dari atasannya. Menciptakan kepuasan kerja pegawai adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi yaitu menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan ketidakpuasan kerja akan menyebabkan munculnya konflik diantara organisasi itu sendiri bahkan dengan *stakeholders* terkait.

Sesuai dengan pendapat Siagian (2014:166), menyatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, aspek motivasi mutlak mendapatkan perhatian serius dari para pimpinan, karena empat pertimbangan utama yaitu (1) filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan dalam pepatah "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks, tidak hanya soal materi tetapi juga psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemenuhan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektif untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Brahmasari (2008:55), Fauzi, A. (2013), Koesmono (2005), Laksmi Sito Dwi Irvianti (2012), dan Muslih (2012), kesemuanya menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor penting lainnya dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan adalah terciptanya fasilitas kerja. Kelengkapan

sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan kantor haruslah disesuaikan dengan kebutuhannya, sehingga pekerjaan yang disediakan pegawai dapat berjalan dengan efektif. Menurut Sedarmayanti (2014:98), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kegiatan pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk mencapai tujuan kantor diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di kantor tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh kantor bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas kantor maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Studi empiris yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diantaranya penelitian dari Apri et.al (2016), dan Astadi et.al (2016). Fenomena tentang fasilitas kerja di Distrik Navigasi Kelas I Belawan, diantaranya fasilitas kerja terutama jaringan IT masih sering terjadi gangguan dan masih ada fasilitas komputer yang kurang baik karena komputer yang digunakan sudah lama.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan Kepala Distrik Navigasi Kelas I Belawan menyatakan bahwa bentuk ketidakpuasan kerja pegawai yang lain biasanya terlihat dari beberapa aktivitas pembungkaman atau

ketidaksiplinan pegawai yaitu diantaranya menurunnya tingkat kehadiran pegawai pada saat apel pagi atau upacara, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, kualitas kerja pegawai masih kurang optimal dan motivasi pegawai dalam bekerja masih memerlukan perhatian dari atasan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan**

1.2. Identifikasi Masalah

Karena setiap penelitian itu memiliki objek, tujuan, dan bahasan atau masalah yang berbeda, serta berdasarkan pada survei awal yang peneliti lakukan, maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu :

1. Menurunnya tingkat kehadiran pegawai pada saat apel pagi atau upacara
2. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor
3. Kreativitas pegawai dalam bekerja masih tergolong rendah
4. Fasilitas kerja terutama IT masih sering adanya gangguan.
5. Kualitas kerja sebagian pegawai masih kurang optimal

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor fasilitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- 3) Apakah ada pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Manfaat Operasional.

Pada pelaksanaan kegiatan operasional manajemen pegawai Kantor Distrik

Navigasi Kelas I Belawan khususnya dalam mengatur pegawai yang mempunyai fungsi strategis pada organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi dinas dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan kepuasan dan motivasi kerja pegawai.

2. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang hal-hal yang diteliti, disamping itu melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual yang konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang