

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang sedang berlangsung ini, instansi atau perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk dapat bersaing menjadi yang terbaik dalam mencapai targetnya. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu instansi atau perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, mulai dari pimpinan, pegawai, maupun sistem yang digunakan. Perpaduan antara ketiga hal tersebut akan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pada organisasi pemerintahan, tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan hak sipil dan ekonomi secara optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menggerakkan faktor lain dalam organisasi. Pengelolaan SDM bertujuan untuk memperoleh pegawai yang kompeten dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dinas perpustakaan dan kearsipan daerah merupakan instansi pemerintah yang menjalankan fungsi strategis dalam pengeolaan perpustakaan dan kearsipan, yang mendukung peningkatan literasi dan tata kelola arsip daerah. Struktur organisasi dinas ini terdiri dari beberapa unit kerja utama seperti sekretariat, sub bagian tata usaha,

bidang- bidang khusus perpustakaan dan kearsipan, serta kelompok jabatan fungsional. Masing- masing unit kerja ini memiliki peran spesifik yang saling terintegrasi untuk menjalankan tugas dan fungsi kedinasan secara efektif dan efisien. Sebagai bagian dari penelitian ini, data mengenai struktur organisasi dan jumlah pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi jawa barat penulis sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai DISPUSIPDA JABAR

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	9
2.	Sub Bagian Tata Usaha	15
3.	Bidang Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan	23
4.	Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca	12
5.	Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan	17
6.	Bidang Pengelolaan Arsip Dinamis	10
7.	Bidang Pengelolaan Arsip Statis	10
8.	Kelompok Jabatan Fungsional (Madya & Utama)	12
Total		108

Sumber: Dispusipda Jabar 2025

Pada tabel 1.1 diatas, total jumlah pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi jawa barat berjumlah 108 orang. Jumlah pegawai yang cukup proporsional pada tiap unit kerja mencerminkan pembagian tugas yang terorganisir sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Namun, jika pembagian tugas tetap tidak jelas atau koordinasi kurang baik meskipun jumlah pegawai sudah cukup, hal ini tetap bisa menyebabkan beban kerja yang tidak merata dan menurunkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. (Firli & Kuswinarno, 2024:91) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan ini terlihat dari perilaku baik antara pegawai dan atasan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja, yang meliputi beberapa indikator, diantaranya adalah produktifitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, dan kontribusi inovatif dan kreatif terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian kepegawaian Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah, banyak pegawai yang mengeluhkan mengenai tingkat kepuasan kerja. Sebagian besar pegawai merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar ditambah kurangnya fasilitas yang memadai mulai dari ruangan kerja yang panas karena AC tidak berfungsi, mesin printer tidak berjalan dengan lancar, banyak lampu ruangan yang masih redup dan jaringan internet yang dibatasi. Hal ini menyebabkan pegawai tidak bisa fokus dan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Santoso dkk 2024:706) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerja serta dapat berpengaruh pada pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan

melakukan aktivitas bekerja. Ketika pegawai merasa senang dengan kondisi tempat kerja mereka, mulai dari fasilitas, pencahayaan ruangan, tata letak bangunan, dan sarana pendukung lainnya, maka pertumbuhan karir akan cenderung membuat pegawai lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu penulis juga memperoleh fenomena pada kepemimpinan di mana pimpinan kurang mendengarkan aspirasi dari bawahan serta adanya penggunaan waktu kerja di luar jam kerja, ini biasanya terjadi setelah jam kerja usai yaitu lebih dari jam empat sore, para pegawai yang mengejar deadline biasanya lebih memilih untuk mengerjakan di kantor dari pada membawa pekerjaan pulang, karena tingginya standar tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi tetapi tidak sebanding dengan target pekerjaan, waktu dan kemampuan yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Hal ini dikarenakan pimpinan yang terus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang padat, sehingga kurang memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan dari pegawai dalam bekerja.

Upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan (Nurhidayat & Wibowo 2022:86). Dengan adanya tekanan dari pimpinan akan menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja sehingga pegawai enggan untuk berkarya serta meningkatkannya kualitas dan kemampuannya. Seorang pemimpin harus mampu menerima masukan dari bawahannya, dengan demikian maka akan tercipta lingkungan

kerja yang kolaboratif dimana pegawai merasa diakui atas kontribusi yang diberikan sehingga memotivasi pegawai untuk berkinerja tinggi

Kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan menyebabkan pegawai merasa pendapat dan aspirasi mereka kurang didengar dalam proses pengambilan keputusan, sehingga menimbulkan kesan eksklusivitas dalam manajemen. Selain itu, terdapat persoalan dalam distribusi beban kerja yang tidak merata. Beberapa pegawai mengeluhkan beban tugas yang berlebihan, sementara sebagian pegawai lain cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih ringan.

Berikut ini penulis sajikan hasil dari kuesioner pra- survei yang diberikan kepada 30 orang pegawai mengenai kepuasan kerja pegawai

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai DISPUSIPDA JABAR

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya merasa gaji, tunjangan, dan insentif yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang saya berikan	8	23%	22	77%
2.	Saya bisa fokus untuk mengerjakan pekerjaan dalam kondisi apapun	10	33%	20	67%
3.	Saya merasa kesempatan kenaikan jabatan dan pengembangan karir diberikan secara adil dan transparan	7	27%	23	73%
4.	Saya merasa bahwa sistem evaluasi kinerja dilakukan secara transparan dan objektif	9	30%	21	70%
5.	Hubungan saya dengan rekan kerja bersifat harmonis dan saling menghargai.	11	37%	19	63%
Rata- rata			30%		70%
Jumlah Responden		30 Responden			

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra- survey yang dilakukan terhadap 30 responden, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di DISPUSIPDA JABAR menunjukkan bahwa 30% responden menjawab “YA” sementara 70% menjawab “TIDAK”. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai cenderung rendah. Mayoritas pegawai merasa gaji, tunjangan dan insentif tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, kesulitan fokus mengerjakan pekerjaan karena adanya gangguan atau hambatan, kesempatan kenaikan jabatan dan pengembangan karir tidak diberikan secara adil dan transparan, sistem evaluasi kinerja yang kurang transparan dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa DISPUSIPDA JABAR perlu meningkatkan kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Guna mengetahui permasalahan terkait kepemimpinan, penulis melakukan pra survei kepemimpinan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Kepemimpinan DISPUSIPDA JABAR

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Pimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja yang mendukung kenyamanan kerja yang kondusif	14	47%	16	53%
2.	Pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan target, waktu dan kemampuan	10	33%	20	67%
3.	Saya merasa di dengarkan dan dihargai oleh pimpinan ketika memberikan masukan dan saran	13	43%	17	57%
Rata- Rata			41%		59%
Jumlah Responden		30 Responden			

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra- survei yang dilakukan terhadap 30 responden menunjukkan bahwa 41% responden menjawab “YA” sementara 59% menjawab “TIDAK”. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa kurangnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga suasana kerja kurang nyaman dan tidak kondusif, pimpinan tidak memberikan pekerjaan yang sesuai target, waktu dan kemampuan pegawai sehingga menimbulkan tekanan serta pimpinan yang tidak menghargai dan mendengar saran dan masukan dari pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan perlunya perbaikan dalam aspek kepemimpinan, terutama dalam hal pemberian beban kerja yang sesuai, menghargai komunikasi dua arah, serta membangun lingkungan kerja yang mampu mendukung semangat dan kenyamanan pegawai. Untuk mengetahui permasalahan terkait lingkungan kerja, penulis juga melakukan pra survei lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja DISPUSIPDA JABAR

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya merasa fasilitas kerja (seperti AC, internet, mesin printer, dan ruang kerja) sudah memadai dan mendukung kenyamanan dalam bekerja	10	33%	20	67%
2.	Saya melakukan komunikasi dengan atasan yang berlangsung secara terbuka dan efektif	10	33%	20	67%
3.	Saya merasa perusahaan menyediakan ruang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir	12	43%	18	57%
Rata- rata			36%		63%
Jumlah Responden		30 Responden			

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra- survei yang dilakukan terhadap 30 responden menunjukkan bahwa 36% responden menjawab “YA” sementara 63% menjawab “TIDAK”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja dianggap kurang memadai dan belum mendukung kenyamanan dalam bekerja, komunikasi dengan atasan yang kurang terbuka dan efektif serta kurangnya ketersediaan akses kesempatan pengembangan keterampilan dan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan perbaikan pada beberapa aspek lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja.

Berlandaskan pada latar belakang di atas, data hasil pra- survey dan hasil penelitian sebelumnya, dengan itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang penelitian di atas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang kurang memadai
2. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai
3. Gaji, tunjangan dan insentif belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan
4. Kesempatan kenaikan jabatan dan pengembangan karir yang tidak transparan
5. Kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan mendalam sesuai tujuan yang ingin dicapai, maka peneliti membatasi variable dalam batasan masalah berikut:

1. Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan
2. Variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai
3. Unit analisis penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan dan lingkup masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Jenjang Program Sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya

Manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep/ teori yang berkaitan dengan manajemen di birokrasi lingkungan kearsipan maupun perpustakaan serta memberikan wawasan baru kepada komunitas akademis.
2. Kegunaan Praktis
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam mengevaluasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan kondisi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan melalui peningkatan fasilitas kerja serta peran kepemimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas dan produktivitas pegawai.

1.7 Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi dan tempat yang menjadi objek penelitian ini yaitu pada DISPUSIPDA JABAR (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat). Yang berlokasi di Jl. Kawalayaan Indah II No.4 Soekarno Hatta Bandung Kelurahan Jatisari,

Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286. Berikut merupakan tabel dari jadwal penelitian yang terhitung sejak bulan Maret- Juli:

Tabel 1. 5
Jadwal Kegiatan

		JADWAL KEGIATAN																							
No	Kegiatan Penelitian	2025																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
1.	Pengajuan Judul	■																							
2.	Pra Survei			■																					
3.	Penyusunan Bab I					■																			
4.	Penyusunan Bab II									■															
5.	Penyusunan Bab III													■											
6.	Sidang UP																	■							
7.	Pengolahan Data																	■							
8.	Penyusunan Bab IV																	■							
9.	Penyusunan Bab V																		■						
10.	Sidang Akhir																			■					