

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi perekonomian global saat ini menuntut suatu lembaga, baik organisasi, institusi maupun instansi pemerintahan untuk lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia. Persaingan yang terjadi di antara lembaga pemerintah juga semakin pesat, sehingga mendorong lembaga pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya baik terhadap infrastruktur maupun sumberdaya manusianya.

Dalam pengelolaannya setiap organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi, karena peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang kedudukan yang paling penting bagi organisasi. Sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Di masa depan, organisasi akan menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif.

Untuk membentuk organisasi yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, maka organisasi perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada didalam organisasi untuk menjadikannya sebaik mungkin.

Pengelolaan yang baik dan sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan organisasi demi tercapainya tujuan utama organisasi tersebut, karena untuk mencapai tujuan suatu organisasi bukan hanya dalam keunggulan teknologi saja, namun peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia/tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung perkembangan dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Para pegawai yang mempunyai sikap positif maka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya Mathis dan Jackson (2008: 100). Reaksi positif dan negatif terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungannya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2009:83).

Kepuasan kerja pada umumnya diartikan hasil kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan merupakan aktualisasi kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk menghasilkan satu kesatuan tahapan kerja yang terdiri dari input dan output. Hasibuan (2007:202) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan yang mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Keith Davis, *et al.*, dalam Mangkunegara (2011:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas (Wibowo, 2016:417).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompetensi kerja. Kompetensi ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Hutapea dan Thoha (2008) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggungjawab dan berdisiplin. Cara bekerjanya juga akan totalitas sehingga hasil yang diperolehnya pun akan memuaskan. Kompetensi kerja diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugas

sesuai bidang dan prosedurnya dengan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat.

Berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah masa kerja (*length of service*). Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada lembaga pemerintahan, jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Semakin lama masa kerja pegawai, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka semakin besar kepuasan kerja setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan pengalaman kerja yang lebih lama berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kepuasan kerja seorang pegawai.

Selain kompetensi dan masa kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kepuasan kerja seseorang. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para pegawai akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau

organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian organisasi.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan (Rivai, 2009:739).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) yang ada di pemerintahan Kota Pangkalpinang yang sangat berperan penting bagi pariwisata dan olahraga yang ada dikawasan Kota Pangkalpinang haruslah memiliki kepuasan kerja pegawai yang baik dan berkompetensi dalam bidangnya masing-masing, agar Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dapat menciptakan hasil destinasi pariwisata yang baik dan dapat menjadi tujuan wisata bagi wisatawan sekaligus mampu menciptakan pembinaan olahraga bagi pemuda pemudi yang menjadi generasi penerus.

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun fungsinya yaitu melaksanakan Perumusan kebijakan teknis bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga; Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga; Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga yang meliputi kebudayaan dan kesenian, sarana wisata, objek wisata, pemasaran pariwisata, pemuda dan Olahraga; Pelaksanaan pelayanan teknis administratif Dinas.

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang ini memiliki 38 pegawai yang memiliki tingkat kompetensi, masa kerja dan lingkungan kerja fisik yang berbeda. Oleh karena itu melalui penelitian ini akan dikaji apakah tingkat kompetensi, masa kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikut ini data pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dapat dilihat pada Tabel I.1 berikut ini :

Tabel I.1 Data Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

NO	PANGKAT/GOL	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	IV/c	1	-	1
2	IV/b	1	1	2
3	IV/a	2	-	2
4	III/d	2	5	7
5	III/c	3	3	6
6	III/b	1	2	3
7	III/a	1	6	7
8	II/d	3	3	6
9	II/c	1	-	1
10	II/b	-	1	1
11	II/a	1	1	2
Total		16	22	38

Sumber : DISBUDPARPORA Kota Pangkalpinang, diolah 2016

Dari data pegawai negeri sipil (PNS) diatas jumlah pegawai sebanyak 38 orang, sekaligus posisi atau jabatan dari masing-masing pegawai beserta dengan status golongannya. Ada sebanyak 11 golongan/pangkat pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang, yang terdiri dari golongan IV/c sebanyak 1 orang, IV/b sebanyak 2 orang, IV/a sebanyak 2 orang, III/d sebanyak 7 orang, III/c sebanyak 6 orang, III/b sebanyak 3 orang, III/a sebanyak 7 orang, II/d sebanyak 6 orang, II/c sebanyak 1 orang, II/b sebanyak 1 orang, dan II/a sebanyak 2 orang. Dari data tingkat golongan diatas dapat dilihat bahwa pada pangkat/golongan yang rendah masih dominan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang, sehingga para pegawai terkadang tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan namun gaji yang berikan untuk golongan yang rendah masih minim dibandingkan dengan pangkat/golongan yang sudah tinggi.

Selain data pegawai menurut pangkat/golongannya, berikut ini gambaran mengenai tingkat usia pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dapat dilihat pada Tabel I.2 berikut ini :

Tabel I.2 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	%
1	25-35	16	42,1
2	36-46	11	28,95
3	47-57	11	28,95
	Total	38	100

Dari tabel I.2 tersebut dapat dilihat bahwa usia pegawai yang ada pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dengan tingkatan usia antara 25 - 35 adalah sebanyak 16 orang

pegawai atau 42,1%, tingkatan usia antara 36-46 adalah sebanyak 11 orang pegawai atau 28,95%, dan pada tingkatan usia antara 47-57 adalah sebanyak 11 orang pegawai atau 28,95%. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa usia yang lebih muda akan menimbulkan perasaan yang kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sedangkan untuk pegawai yang usianya sudah tua perasaannya lebih puas dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Selain data pegawai menurut pangkat/golongannya dan tingkatan usia, berikut ini gambaran mengenai pendidikan pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dapat dilihat pada Tabel I.3 berikut ini :

Tabel I.3 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SLTA	9	23,7
2	D-III	8	21
3	D-IV	2	5,3
4	S1	15	39,5
5	S2	4	10,5
	Total	38	100

Sumber : DISBUDPARPORA Kota Pangkalpinang, diolah 2016

Dari tabel I.3 tersebut dapat dilihat dari sebagian besar pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang adalah lulusan S1, yang lulusan SLTA sebanyak 9 orang pegawai atau 23,7%, lulusan D-III sebanyak 8 orang pegawai atau 21%, lulusan D-IV sebanyak 2 orang pegawai atau 5,3%, lulusan S1 sebanyak 15 orang pegawai atau 39,5% dan terakhir lulusan S2 adalah sebanyak 4 orang pegawai atau 10,5%.

Berdasarkan tingkat pendidikan tenaga kerja (pegawai) di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga dapat dilihat permasalahan bahwa

masih banyak tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah atau di bawah lulusan S1. Tingkat Pendidikan seseorang dapat mempengaruhi terhadap kompetensi dengan artianya semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai cenderung akan semakin tinggi atau akan semakin berkembangnya karir serta dapat meningkatkan atau menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang baik pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang.

Berikut ini gambaran mengenai masa kerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dapat dilihat pada tabel I.4 berikut ini :

Tabel I.4 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	%
1.	1 - 3 tahun	24	63,2
2.	3 - 5 tahun	8	21
3.	5 - 7 tahun	2	5,3
4.	7 - 9 tahun	4	10,5
	Total	38	100

Sumber : DISBUDPARPORA Kota Pangkalpinang, diolah 2016

Berdasarkan pada Tabel I.4 menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang yang memiliki masa kerja paling dominan adalah pada 1-10 tahun yaitu sebanyak 20 orang pegawai atau 52,6%, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 10 orang pegawai atau 26,3%, masa kerja 21-30 tahun sebanyak 2 orang atau 5,3%, dan untuk masa kerja yang paling lama yaitu 31-40 tahun hanya berjumlah 6 orang pegawai atau 15,8%.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa persentase masa kerja pegawai yang bekerja dibawah 10 tahun lebih mendominasi dibanding dengan yang lain. Persentasi pegawai yang bekerja dibawah 10 tahun mencapai 52,6%,

dimana persentase tersebut melebihi setengah dari jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang. Hal ini tentunya menjadi permasalahan tersendiri yang harus dihadapi oleh Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang, karena dengan masa kerja yang terbilang cukup muda dibandingkan dengan yang lain akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Masa kerja yang rendah berhubungan erat dengan pengalaman kerja, dimana semakin tinggi masa kerja maka pengalaman seseorang semakin baik demikian sebaliknya semakin rendah masa kerja maka pengalaman kerja seseorang juga tentunya berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki masa kerja cukup lama. Masa kerja yang lama akan menentukan keahlian/kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hal tersebut dapat memacu atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

Selain itu, jika diamati dari lingkungan kerja fisik pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dapat dilihat bahwa memiliki sirkulasi/suhu udara ruangan kerja tidak teratur karena AC sering rusak, kurangnya pencahayaan baik langsung dari sinar matahari maupun dari pencahayaan lampu listrik sehingga ruangan terasa gelap. Sedangkan kondisi ruangan yang terbuka antara ruang kerja satu dengan yang lainnya, sehingga pegawai terkadang merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan maupun diluar ruangan tempat kerja dan akhirnya

berdampak pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang diperoleh, penulis melakukan survey awal terbatas kepada beberapa pegawai (10 orang) yang ada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang untuk memperoleh permasalahan yang terjadi di instansi tersebut. Hasilnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel I.5 Hasil Pra Survey Penelitian Kompetensi

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah dengan pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan?	Ya	Ya
		:3	:30%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:3	:30%
		Tidak	Tidak
		:4	:40%
		<hr/>	
2	Apakah sikap pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan selalu mematuhi aturan yang berlaku dan norma-norma yang ada?	Ya	Ya
		:4	:40%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:2	:20%
		Tidak	Tidak
		:4	:40%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.5 hasil survey awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang pegawai didominasi jawaban tidak. Dari pertanyaan pertama, 3 orang menjawab ya, 3 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan kedua, 4 orang pegawai menjawab ya, 2 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 4 orang pegawai menjawab tidak. Berarti pegawai menilai pada saat ini kompetensi pegawai belum baik, karena masih ada pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan tidak baik dan hasilnya kurang memuaskan.

Peneliti juga melakukan survey awal mengenai masa kerja yang ada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang karena dengan masih rendahnya (baru) pegawai bekerja maka akan mempengaruhi kompetensi pegawai yang ada di organisasi/instansi tersebut. Semakin lama masa kerja pegawai maka kompetensi pegawai akan semakin baik, maupun sebaliknya, semakin rendahnya (baru) masa kerja maka kompetensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang memuaskan akibat kurangnya pemahaman dalam bekerja. Dari hasil survey disajikan dalam tabel berikut :

Tabel I.6 Hasil Pra Survey Penelitian Masa Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah semakin lama anda bekerja, maka akan meningkatkan pengalaman kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan anda dengan baik?	Ya	Ya
		:2	:20%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:4	:40%
2	Apakah faktor tingkat usia sangat berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik?	Tidak	Tidak
		:4	:40 %
		Ya	Ya
		:3	:30%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:2	:20%
		Tidak	Tidak
		:5	:50%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.6 hasil survey awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang pegawai, jawaban pertanyaan pertama dan kedua didominasi dengan jawaban tidak. Dari pertanyaan pertama, 2 orang menjawab ya, 4 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan kedua, 3 orang pegawai menjawab ya, 2 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 5 orang pegawai menjawab tidak. Berarti pegawai menilai bahwa dengan masa kerja yang rendah atau baru kurang memiliki pengalaman,

pengetahuan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun dan belum maksimal.

Selain itu juga, hasil pra penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja diperkirakan menurun karena kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik yang ada disekitar pegawai. Peneliti melakukan penelitian terhadap lingkungan kerja fisik yang ada disekitar pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang. Dari hasil survey disajikan dalam tabel berikut :

Tabel I.7 Hasil Pra Survey Penelitian Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Anda merasakan suara dari luar pintu terdengar oleh anda dan mengganggu pekerjaan anda?	Ya	Ya
		:3	:30%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:3	:30%
		Tidak	Tidak
		:4	:40%
		<hr/>	
2	Anda merasa pencahayaan sinar matahari dalam ruang kerja tidak mengganggu pekerjaan anda?	Ya	Ya
		:2	:20%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:3	:30%
		Tidak	Tidak
		:5	:50%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Dari hasil tabel I.7 hasil survey awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang pegawai, jawaban pertanyaan pertama dan kedua didominasi dengan jawaban tidak. Dari pertanyaan pertama, 3 orang menjawab ya, 3 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan kedua, 2 orang pegawai menjawab ya, 3 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 5 orang pegawai menjawab tidak. berarti pegawai menilai bahwa dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu dan mengakibatkan kurang nyamannya pegawai dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja pegawai menjadi buruk.

Dari ketiga permasalahan yang menyebabkan kepuasan kerja menurun tersebut yaitu kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik, peneliti juga melakukan survey awal tentang kepuasan kerja kepada 10 orang pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDUDPARPORA) Kota Pangkalpinang. Survey awal pra penelitian tentang kepuasan kerja ini dilakukan untuk mengetahui seberapa buruk kepuasan kerja menurut 10 orang pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDUDPARPORA) Kota Pangkalpinang. Dari hasil survey disajikan dalam tabel berikut :

Tabel I.8 Hasil Pra Survey Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah anda selama ini senang dengan pekerjaan yang anda lakukan	Ya	Ya
		:3	:30%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
2	Apakah rekan kerja anda sering memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan yang anda tangani	:2	:20%
		Tidak	Tidak
		:5	:50%
2	Apakah rekan kerja anda sering memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan yang anda tangani	Ya	Ya
		:3	:30%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
3	Apakah rekan kerja anda sering memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan yang anda tangani	:3	:30%
		Tidak	Tidak
4		:4	:40%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.8 hasil survey pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang pegawai, jawaban pertanyaan pertama dan kedua didominasi dengan jawaban tidak. Dari pertanyaan pertama, 3 orang menjawab ya, 2 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 5 orang menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan kedua, 3 orang pegawai menjawab ya, 3 orang pegawai menjawab ragu-ragu, dan 4 orang pegawai menjawab tidak. Berarti pegawai menilai bahwa keadaan kepuasan kerja pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata,

Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang masih buruk, sehingga perlu adanya perbaikan dari setiap kekurangan agar kepuasan kerja pegawai membaik dan meningkat, sehingga pegawai pun merasakan kenyamanan, ketenangan dan merasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh melalui wawancara dengan Sekretaris Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Pangkalpinang, dilihat dari faktor permasalahan baik dari tingkat kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik yang dialami pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang telah mempengaruhi dan memberi dampak buruk terhadap kepuasan kerja pegawainya. Sehingga perlu adanya penanganan yang intensif untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yang lebih kondusif demi tercapainya tempat kerja yang nyaman dan tenang dalam bekerja. Pemimpin juga harus memperhatikan permasalahan kompetensi pegawai yang masih memiliki masa kerja yang rendah, agar pegawai dapat memenuhi standar kepuasan kerja. Masa kerja di dalam upaya meningkatkan kepuasan pegawai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik mempengaruhi pemberdayaan pegawai untuk mendorong dan membangkitkan semangat kerja serta potensi yang ada dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, maka perlu diupayakan pengetahuan dan keterampilan yang baik, sehingga pegawai mampu dalam melaksanakan aktivitasnya.

Hal ini didukung berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga

(DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang. Dimana pada hasil pra-survey tersebut menunjukkan faktor-faktor yang paling mendominasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik. Hal ini dapat dilihat pada tabel hasil pra-survey dibawah ini yaitu :

Tabel I.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai	Jumlah Jawaban
1	Kompetensi	8
2	Gaji dan upah	6
3	Lingkungan Kerja Fisik	9
4	Promosi Jabatan	3
5	Masa Kerja	9
6	Gaya Kepemimpinan	5
7	Komunikasi	5

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan peneliti, diduga terdapat masalah dengan kepuasan kerja pegawai, maka hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Pegawai, Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi, masa kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?
3. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?
5. Apakah kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan karena mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Agar masalah dapat dikaji dan dijawab secara mendalam maka penulis memberi batasan masalah yang akan diteliti dalam lingkup sejauh mana pengaruh kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Penelitian dilakukan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang yang berlangsung mulai dari tanggal 01 September 2016 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi, masa kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui apakah masa kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui apakah kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan untuk memperoleh manfaat yang diharapkan berguna bagi keilmuan dan pihak lainnya, baik bagi peneliti dan bagi yang membaca. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan pengetahuan bagi penulis tentang sektor publik pada umumnya, serta khususnya dalam penerapan teori kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dan memperluas wawasan penulis dari penerapan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan pedoman bagi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang mengenai tingkat kompetensi, masa kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Agar bisa dijadikan evaluasi bagi organisasi tentang pengaruh kompetensi, masa kerja dan lingkungan kerja fisik yang dijalankan, apakah berpengaruh positif/negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Memberikan masukan berupa pemikiran tentang kompetensi, masa kerja, dan lingkungan kerja fisik serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai bagi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dan hasil ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi lembaga untuk mengevaluasi sejauh mana mampu memenuhi tuntutan perkembangan dunia perekonomian serta hasil ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk perkembangan selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan dibagi ke dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas/menyajikan tentang teori yang relevan dengan judul dan permasalahan yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia, kompetensi, masa kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, populasi dan sampel variabel yang diteliti, , teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.