

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas beralamat di Jl. Jendral. Gatot Subroto No. 102 , Brubahan, Purwokerto Lor, Kecamatan Purwokerto Timur., kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah 531116. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2009, DINPERINDAG mempunyai tugas melakukan teknis operasional urusan pemerintahan daerah bidang perindustrian, bidang perdagangan serta bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu. Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan memerlukan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas perlu mendapatkan perhatian yang harus dipertahankan. Dengan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai, organisasi atau badan pemerintahan dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan berkompeten (Saputra, 2021).

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja pegawai sehingga akan memberikan rangsangan kepada pegawai untuk berkerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu 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 diri setiap individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)(Putri & Supriadi, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Asti Wahyuning selaku Pengelola Kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas pada bulan Februari tahun 2024 terdapat fenomena yang terjadi pada DINPERINDAG Kabupaten Banyumas. Fenomema tersebut seperti Pertama, ketidakadaan genset menjadi masalah signifikan, karena padamnya listrik dapat menghambat pekerjaan. Selain itu, tempat parkir yang kurang luas dan memadai juga menjadi kendala, sementara itu tidak adanya satpam atau security membuat akses ke kantor menjadi tidak terkontrol, berpotensi menimbulkan masalah keamanan. Pegawai non-ASN juga menghadapi kendala dengan tidak adanya anggaran lembur, memaksa mereka untuk bekerja lebih lama untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Jam kerja yang terkadang melebihi batas yang ditetapkan, terutama bagi pegawai di bidang keuangan dan kesekretariatan, serta tekanan deadline pekerjaan yang sering muncul, turut menambah beban kerja. Terakhir, ada beberapa pegawai yang masih kesulitan dalam mengikuti perubahan dan menunjukkan inisiatif dalam memberikan rekomendasi untuk perbaikan, yang berdampak pada kemajuan instansi DINPERINDAG.

Kepuasan kerja akan menjadikan pegawai dapat menjalankan tugas pada Peraturan Bupati Banyumas Nomor 69 Tahun 2021 pasal 3 dengan lebih optimal dan efisien. Maka dari itu, DINPERINDAG kabupaten Banyumas harus memastikan setiap individu yang bekerja memperoleh kepuasan dari tempatnya

bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang memungkinkan seseorang menyukai dan menikmati pekerjaannya (Putri & Supriadi, 2022). Sedangkan menurut Saputra (2021) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan (Saputra, 2021). Menurut Putri & Supriadi, (2022) dan Saputra, (2021) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi (Saputra, 2021). Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari Instansi (Saputra, 2021). Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan tujuan para pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dimana kompensasi tersebut akan digunakan pegawai untuk kebutuhan dan kecukupan sehari-hari. Kompensasi finansial yang sangat berpengaruh pada pegawai diantaranya adalah pembayaran berupa gaji pokok, kompensasi variabel seperti bonus dan insentif. Sedangkan, kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan pegawai yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari

keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan (Waani et al., 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi Ramadanita, (2018), Dwi Cahya et al., (2021) Hasyim, (2020) Lawren & Ekawati, (2023) Made et al., (2020) Pradana et al., (2024) Putri & Supriadi, (2022), dan Tonnisen & Ie, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra, (2021) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja (Saputra, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman (Wuwungan et al., 2017). Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung pegawai akan meningkatkan kepuasan pegawai sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi para pegawai dalam suatu organisasi, sehingga pegawai akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi aset yang penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat pengaman), dan lingkungan

kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, antara sesama pegawai, dan antara bawahan ke atasan (Aruan & Fakhri, 2015).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi Ramadanita, (2018), Hariani & Al Hakim, (2021), Herliyana et al., (2023), Irma & Yusuf, (2020), Novita & Kusuma, (2020), Putri & Supriadi, (2022), Saputra, (2021), dan Yuliantini & Santoso, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo & Kamela, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja (Hasyim, 2020). Beban Kerja merupakan kondisi dari suatu pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Hasyim, 2020). Beban kerja yang diberikan dari atasan ke pegawai yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja yang diterima setiap pegawai akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga berpengaruh terhadap capaian target instansi (Hasyim, 2020).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumawan et al., (2024), Kurniawan & Lendrawati, (2023), Pradana et al., (2024), dan Saputra, (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Pamangin et al., 2023; Wulandari et al., 2023) beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berikutnya yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Putri & Supriadi, 2022). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di dalam tempat kerja baik itu kepada rekan kerja atau perusahaan (R. Lukito, 2020). Keberadaan pegawai dengan perilaku OCB pada instansi akan mengantarkan instansi pada suatu kondisi yang menguntungkan, karena pegawai akan bekerja lebih efektif dan akan ikut bekerja maksimal mempertahankan instansi jika organisasi dalam kondisi yang kurang baik (Tentama, 2018).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aghnia & Sunarsi, (2023), Anwar, (2021), dan Putri & Supriadi, (2022) menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh R. Lukito, (2020) *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Saputra, (2021) yang berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya karena pada penelitian ini menambahkan Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karena pada penelitian yang dilakukan oleh Putri & Supriadi, (2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan penelitian ini akan meneliti pada pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

(DINPERINDAG). Alasan peneliti menambahkan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karena fenomena yang terjadi di DINPERINDAG sesuai dengan definisi dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan peneliti juga tertarik untuk membuktikan apakah fenomena yang terjadi diatas dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan pengembangan yang menggabungkan penelitian dari Saputra, (2021) dengan mengguakan variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan akan menambahkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X4) dari penelitian Putri & Supriadi, (2022) sebagai variabel independen penelitian dari Putri & Supriadi, (2022). Sehingga penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Supaya memudahkan peneliti agar lebih terarah, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Objek pada penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
2. Subjek atau sasaran pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
3. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2024.

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
- c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia berdasarkan penggunaan variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk Dinperindag dalam melakukan kinerja dan upaya meningkatkan produktivitas pegawai agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk membantu dan melayani masyarakat.

- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah bahan

pustaka yang bersifat ilmiah dalam bidang Manajemen Dinperindag Banyumas.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat membantu peneliti untuk memperluas informasi yang bermanfaat, melatih cara berpikir kritis, serta agar bisa menerapkan ilmu yang telah peneliti pelajari untuk menerapkannya langsung di lapangan kerja.

