

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu Instansi wajib mempunyai sumber daya manusia yang kuat karena asset yang paling penting dalam suatu Instansi ialah sumber daya manusia. Hal ini mendukung suatu Instansi untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia harus mampu merencanakan, mengelola, dan memobilisasi faktor-faktor internal di dalam instansi untuk membantu instansi fokus dan mengejar visi yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu Instansi ditentukan oleh seberapa besar kepuasan kerja pegawai dalam menjalani tugasnya agar *output* yang dihasilkan sesuai dengan keinginan. Untuk itu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, harus ada keterlibatan kerja dan karakteristik kerja agar visi dan misi instansi bisa tercapai dengan baik.

Seperti yang sudah di jelaskan diatas, peran penting dalam mencapai tujuan organisasi ialah sumber daya manusia. Mereka memiliki kemampuan untuk melibatkan, mengatur, mengelola, dan mempertimbangkan banyak faktor di dalam perusahaan, memajukan visi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan kegiatan organisasi dan fungsi operasional. Sekalipun teknologi dan sains mempertahankan peran penting dalam dunia kerja saat ini, faktor manusia tetap memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu Instansi.

Menurut Sihite sebagaimana dikutip Fajrin Mubarokh (2024) keterlibatan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter sebagaimana dikutip Sapta Rini Widyawati (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka, dan atribut nilai pribadi yang penting untuk kinerja pekerjaan mereka di tempat kerja. Akibatnya, karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan sangat puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, berbeda dengan karyawan yang tidak terlalu terlibat dengan rekan kerjanya, yang akan mengakibatkan hasil kerja tidak stabil.. Selain keterlibatan kerja, karakteristik kerja juga turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham sebagaimana dikutip Karina Vita Rachmawati (2019) bahwa seseorang akan mengalami motivasi kerja internal yang tinggi, kepuasan yang terus-menerus berkembang, kepuasan kerja secara umum, serta efektivitas kerja apabila seseorang mengalami sendiri pekerjaannya dengan penuh berarti, dimana mereka merasa bertanggung jawab atas kuantitas dan kualitas yang dihasilkan, serta apabila mereka mengetahui hasil kerjanya.

Menurut Karina Vita Rachmawati (2019) bahwa karakteristik pekerjaan berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Penelitian ini dilakukan di sebuah Instansi dan berfokus pada lima dimensi utama karakteristik karyawan termasuk keterampilan, kejelasan tugas, kepentingan tugas,

otonomi, dan umpan balik. Aspek-aspek ini dianggap penting dalam konteks karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan karena mereka mempengaruhi reaksi psikologis pekerja terhadap kecemasan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pekerjaan. Pengaruh-pengaruh ini pada akhirnya mempengaruhi motivasi, efisiensi dan etos kerja mereka, serta kepercayaan diri dan keinginan mereka untuk mengembangkan keterampilan baru.

Oleh karena itu, penting bagi Instansi untuk memiliki pemahaman mendalam tentang karakteristik pekerjaan yang dibutuhkan Instansi dan pegawainya. Instansi perlu merencanakan lebih lanjut bagaimana karakteristik pekerjaan ini dapat memengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan tingkat produktivitas pegawai. Dengan demikian, bahwa mengapa pegawai tersebut berusaha untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, berarti bahwa penting untuk memahami mengapa karakteristik berkaitan dengan pekerjaan selalu dirancang ulang agar karyawan lebih optimal dalam meningkatkan kepuasan kerja, serta keterlibatan kerja.

Dalam menganalisis karakteristik kerja yang sesuai dengan kemampuan manusia, hal ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja dalam melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat secara efektif mendukung tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Namun, jika pegawai memiliki karakteristik pekerjaan yang sangat tinggi, kinerja mereka tidak efektif. Oleh karena itu, Untuk mencapai prestasi kerja

yang maksimal, karakteristik tugas atau pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang tersedia.

Menurut Robbins dan Judge sebagaimana dikutip Karina Vita Rachmawati (2019) kepuasan kerja suatu perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya sebagai hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Werther sebagaimana dikutip Rambe (2018) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu pemikiran dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Namun, kepuasan kerja pegawai di suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan. Faktanya, kinerja pegawai juga dapat terkena dampak negatif dalam suatu bisnis, dan para eksekutif seringkali tidak menyadari faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan pegawai, sehingga membuat pegawai merasa tidak termotivasi untuk bekerja. Banyak perusahaan yang mempunyai permasalahan terhadap kinerja pegawainya, mulai dari kurangnya insentif hingga lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Hal ini menyebabkan masalah dengan semangat kerja pegawai, yang dapat mengakibatkan tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Kepuasan di tempat kerja sering kali dipuji oleh pegawai melalui apresiasi mereka terhadap pekerjaan serta tingkat kepuasan mereka saat melaksanakan pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan menyenangkan dan hubungan positif antar rekan kerja.

Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia berkualitas tinggi ketika karakteristik pekerjaan yang ditentukan oleh sumber daya manusia sesuai dengan keterampilan karyawan. Memperhatikan karakteristik pekerjaan yang selaras

dengan human capital merupakan tugas yang harus dilakukan setiap perusahaan agar produktivitas dan efisiensi karyawan meningkat sejalan dengan apa yang telah disepakati oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting yang harus dipertimbangkan dalam mendapatkan kedamaian dalam bekerja untuk mengembangkan sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah karakteristik kerja unik yang dimiliki karyawan.

Dengan demikian, para karyawan dapat diberi tugas dan mereka harus dapat menyelesaikannya dengan benar dan berhasil. Jika karakteristik pekerjaan yang ditawarkan kepada karyawan tidak sepadan dengan kemampuan mereka, maka jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan tidak akan setinggi mungkin. Penyelesaian tugas yang diberikan oleh karyawan agar membuahkan hasil maksimal atau efektif seperti yang terjadi. Selama ini, penyelesaian tugas yang diberikan harus dilihat terlebih dahulu skill yang ditambahkan seperti yang terjadi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Dengan demikian, hal ini memicu terjadinya kinerja yang baik saat melaksanakan pekerjaannya. Setelah mempertimbangkan konteks yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berikut “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah menjadi pernyataan yang lebih rinci dengan pembatasan masalah dalam penelitian.

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah langkah penting dalam melakukan penelitian apa pun. Tanpa masalah, peneliti tidak akan dapat melakukan penelitian mereka dan kesimpulan yang akan mereka tarik darinya akan sulit. Berdasarkan survei yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi masalah dalam pemeriksaan pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, yaitu :

- a. Terlalu besarnya tanggung jawab tugas yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.
- b. Jumlah *output* yang dikerjakan tidak sesuai karena banyak pekerjaan bertambah sementara pegawai semakin berkurang.
- c. Masih adanya pegawai yang kurang berpartisipasi antar pegawai sehingga membuat hasil yang tidak stabil.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan masalah yang muncul setelah adanya identifikasi masalah dari latar belakang diatas. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

- a. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi ?
- b. Apakah terdapat pengaruh karakteristik kerja secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi ?

- c. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja dan karakteristik kerja secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk menjelaskan maksud dari penulisan ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan karakteristik kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah harapan kegunaan hasil penelitian ini. Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu :

- a. Bagi Universitas

Diharapkan dapat berfungsi sebagai sumbangan untuk penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang manajemen

sumber daya manusia, dan untuk meningkatkan pengetahuan para peneliti selanjutnya.

b. Bagi Instansi lain

Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai sumber informasi bagi setiap Instansi dalam mengembangkan keterlibatan kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk referensi dan pertimbangan khusus mengenai pengembangan pengetahuan terkait proses peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Sebagai rekomendasi dan upaya untuk membantu Instansi pemerintah menerapkan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi bagi peneliti merencanakan penelitian dalam latar belakang yang sama.