

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semenjak perkembangan era industri tahun 1930-an literatur yang membahas kepuasan kerja sudah muncul, literatur ini pun masih diperlukan sampai sekarang, sehingga usaha untuk mencapai kepuasan kerja sangatlah diperlukan baik untuk personal maupun organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan secara emosional oleh pegawai sehingga dapat terlihat dari perilaku yang ditunjukkan pegawai. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan selalu menunjukkan sikap positif seperti disiplin, bermanfaat, suka menolong, loyal, dan inovatif tetapi pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan melakukan tindakan negatif yang kontra produktif seperti keluar dari pekerjaan, perampasan, perusakan, dan korupsi.

Medan Bisnis Daily pada tahun 2014 menyatakan hasil survei yang dilaksanakan Accenture memperlihatkan bahwa pada tahun 2013 Indonesia merupakan Negara dengan urutan kesatu tempat orang-orang yang mempunyai taraf kebahagiaan dan kepuasan terbawah jika dibanding dengan negara yang lain. Dari banyaknya responden yang mengisi survei, hanya ada 18% pegawai di Indonesia yang mengatakan puas akan kebahagiaan yang didapatkan di tempat kerja serta kualitas kehidupannya. Penyebab utama indeks ini adalah masalah kehidupan individual, insentif dan keseimbangan karir yang didapatkan. Sedangkan hasil survei yang dilakukan oleh Ipsos Global pada tahun 2012 menyatakan hal yang berbeda. Ipsos Global mengemukakan bahwa 8 dari 10 masyarakat di Indonesia bahagia terhadap kehidupannya, namun kebahagiaan yang dimaksud juga belum tentu berpengaruh pada pekerjaan. Variabel yang didefinisikan sebagai bahagia atau sangat bahagia yang menjadi patokan Ipsos Global tidak mengukur indikator kepuasan pada lingkungan kerja. Apabila hal tadi benar, maka akan menyebabkan kerancuan melihat demonstrasi yang dilakukan oleh buruh yang meminta gaji minimal di sebagian tempat di Indonesia.

Seperti yang sudah dikatakan pada survei yang telah dilakukan oleh Accenture di atas, satu dan lain hal yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai adalah insentif. Insentif dapat diartikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh instansi kepada pegawai diluar dari gaji yang sudah diperoleh untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan lebih giat dan terus berusaha memperbaiki prestasi kerjanya. Oleh karenanya, instansi harus memberikan perhatian yang lebih terhadap insentif para pegawai agar dapat memotivasi mereka dalam peningkatan kinerja dan upaya pencapaian tujuan instansi. Disisi lain, kerjasama tim juga merupakan unsur lain yang mempengaruhi kepuasan kerja maka kerjasama tim penting untuk diperhatikan karena setiap organisasi pastinya selalu menuntut pegawainya agar saling bekerjasama baik di lingkungan sosial ataupun lingkungan kerja. Kerjasama tim dapat terbentuk apabila seluruh anggotanya mau dan mampu untuk bekerjasama dalam sebuah tim. Manfaat dari kerjasama tim yang efektif dan efisien akan meningkatkan koordinasi dan keberhasilan kerja antar pegawai.

Dodi Effendi (2021) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. adira finance (cabang Pekanbaru) mengemukakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja berbeda dengan hasil penelitian Ake Esalutfiani & Saur Panjaitan (2023) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya pada *turnover intention* (studi kasus pada PT. Daido Sp, Indonesia) menyatakan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif maupun signifikan. Kemudian penelitian yang dilaksanakan Gita Fitrianti & Romat Saragih (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT. len industri (persero) memiliki hasil kerjasama tim terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi hasil ini berbeda dengan hasil Juki Fentika Sari (2020) dengan judul pengaruh komunikasi, kerjasama tim, serta *reward* terhadap kepuasan kerja

(studi kasus pada karyawan Elizabeth pada Lippo Karawaci) menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian perbedaan simpulan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, penelitian kembali masih perlu dilakukan agar mengkonfirmasi serta menjawab perbedaan hasil penelitian yang ada.

Banyak penelitian yang membahas tentang insentif, kerjasama tim dan kepuasan kerja, namun masing-masing objek dan subjek penelitian tentu memiliki hasil tersendiri tentang insentif, kerjasama tim dan kepuasan kerja tersebut. Baik dari objek penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada kantor BBMKG wilayah II serta subjek penelitian yaitu pegawai pemerintah non pegawai negeri. Dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis sebutkan diatas tidak ada yang khusus membahas pengaruh insentif dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri. Sesuai dengan apa yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang hendak dilaksanakan terbilang masih baru dan belum begitu banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Mengacu pada beberapa hal yang sudah disampaikan di atas bahwa kepuasan kerja pegawai haruslah diperhatikan dengan baik oleh instansi karena merupakan hal penting dan fundamental yang dapat mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan. Oleh karenanya penulis yang hendak menjalankan penelitian pada instansi pemerintahan, maka penulis mengambil insentif dan kerjasama tim sebagai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah insentif sehingga peneliti ingin melaksanakan riset yang mendalam terkait hal tersebut juga kerjasama tim penulis gunakan dikarenakan didalam instansi yang akan penulis lakukan penelitian didalamnya terdapat kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin melakukan riset dengan judul Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II.

1.2 Batasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja, promosi, insentif, kerjasama tim, kebijakan organisasi, dukungan atasan, prosedur kerja, penilaian kinerja, dan lainnya. Dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, pemahaman penelitian ini akan lebih terarah dan terfokus hanya pada insentif dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja. Kemudian subjek penelitiannya juga terbatas hanya pada pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor BBMKG wilayah II.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor BBMKG wilayah II?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor BBMKG wilayah II?
3. Bagaimana pengaruh insentif dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor BBMKG wilayah II?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor BBMKG wilayah II
2. Untuk menganalisa pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor BBMKG wilayah II
3. Untuk menganalisa pengaruh insentif dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor BBMKG wilayah II

1.5 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Pada penelitian yang peneliti lakukan akan mempunyai manfaat secara akademis, teoritis serta praktis. Beberapa manfaat juga kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Akademis

Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

2. Kegunaan Teoritis

Praktisi yang hendak melaksanakan penelitian dimasa depan serta fokus pada pembahasan insentif, kerjasama tim dan kepuasan kerja pegawai Non PNS dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber referensi yang menjadi landasan lebih lanjut bagi peneliti untuk mengembangkan teori serta model penelitian.

3. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian akan membantu proses pengambilan keputusan instansi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif juga menjadi tolak ukur untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di instansi.