

BAB I

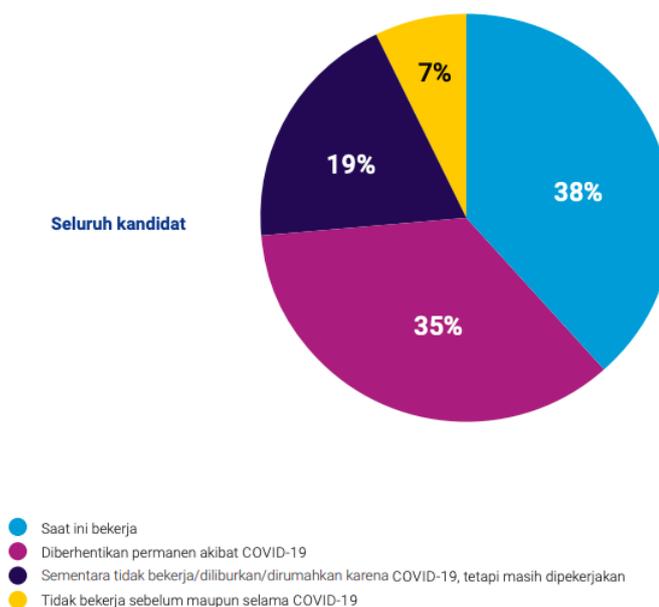
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dari bisnis atau organisasi pemerintah yang sukses. Akan sulit bagi lembaga untuk berjalan dan beroperasi dengan baik jika aspek-aspek ini hilang atau jika kualitas elemen-elemen ini buruk, bahkan jika semua sumber daya lainnya telah disediakan.

Wabah pandemi saat ini di kawasan Asia dan Pasifik telah memaksa pemerintah untuk memberlakukan penguncian wilayah dan pembatasan sosial yang meluas sebagai akibat dari penyebaran virus COVID-19. Terganggunya aktivitas ekonomi akibat kebijakan penguncian wilayah yang diterapkan untuk menahan penyebaran virus menyebabkan banyak instansi tutup pintu dan bangkrut, sehingga mengakibatkan pengurangan jumlah karyawan dan pemutusan hubungan kerja massal, terutama di sektor-sektor yang paling terdampak oleh pandemi. Sepanjang tahun 2020, jumlah orang yang bekerja di negara-negara di kawasan Asia dan Pasifik diperkirakan akan berkurang. Jumlah keseluruhan pekerja di kawasan Asia-Pasifik diperkirakan akan mencapai 1,8 miliar pada tahun 2020, menurut Organisasi Perburuhan Internasional. Jumlah ini mengalami penurunan sebesar 3,2 persen (year on year) jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, sehingga terjadi penurunan jumlah tenaga kerja sebesar 61,8 juta orang. Tenaga kerja India akan berkurang 30,4 juta pada tahun 2020, menjadikannya negara dengan penurunan jumlah pekerja terbesar. (Badan Kebijakan Fiskal, 2021)

Kondisi pekerja di Indonesia saat ini lebih dari setengah (54%) dari keseluruhan jumlah kandidat terkena dampak COVID-19. Sebanyak 35% di-PHK secara permanen dan 19% diberhentikan untuk sementara. Berikut merupakan grafik perubahan situasi kerja pegawai di Indonesia selama pandemic COVID-19.



Sumber: Jobstreet, (2020)

Gambar 1. Perubahan Situasi Kerja

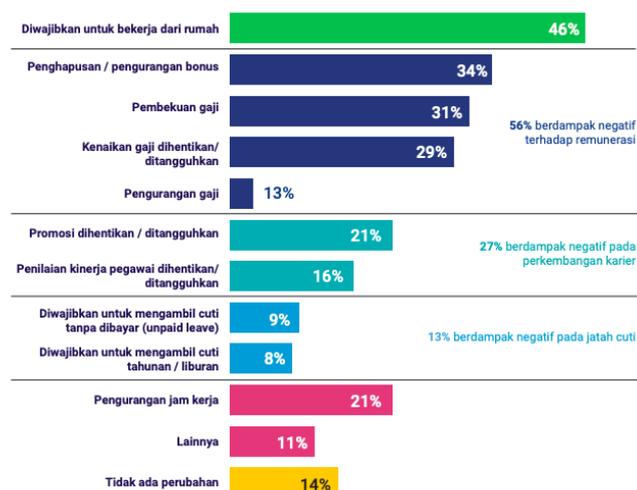
Berdasarkan grafik tersebut, perubahan situasi kerja saat ini adalah sebanyak 38% saat ini masih bekerja, 35% diberhentikan permanen, 19% sementara tidak bekerja atau dirumahkan, dan 7% tidak bekerja sebelum maupun selama COVID-19. Artinya lebih dari setengah pekerja terkena dampak dalam pekerjaan mereka. Yang paling terkena imbasnya diantara mereka adalah yang diberhentikan secara permanen dan sementara adalah pegawai yang tidak bekerja *full time*.

Pandemik Covid-19 telah memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kualitas hidup dan kebahagiaan karyawan Indonesia. Menurut polling Jobstreet terbaru (2020), wabah virus corona secara drastis menurunkan kualitas hidup dan kepuasan pekerja Indonesia. Pekerja dan pencari kerja Indonesia disurvei oleh Jobstreet dalam survei yang melibatkan lebih dari 5.000 orang. Akibatnya, jumlah pekerja yang puas dengan kualitas hidup mereka menurun secara signifikan, dari 92 persen sebelum wabah penyakit menjadi hanya 38 persen saat ini. Misalnya, sebelum pandemi, 74 persen pekerja melaporkan sangat puas dengan kualitas hidup mereka, 18 persen melaporkan puas, dan hanya 9 persen melaporkan tidak puas dengan kualitas hidup mereka. Hanya 14 persen dari mereka yang mengalami pandemi melaporkan sangat puas dengan kualitas

hidup mereka, sementara 24 persen melaporkan puas dan 44 persen melaporkan tidak puas dengan kualitas hidup mereka selama wabah.

Sebelum pandemi, 90 persen pekerja puas dengan pekerjaan mereka, menurut tingkat kebahagiaan. Sebanyak 62 persen sangat senang, dan 28 persen lainnya puas. Hanya 4% dari populasi yang tidak puas. Di tengah pandemi, tingkat kepuasan masyarakat anjlok, dengan hanya 49 persen yang mengaku puas. Hasil survei menunjukkan bahwa sekitar 20% sangat senang, 29% senang, dan 33% sedih. Setelah pandemi Covid-19, ada berbagai faktor yang berkontribusi pada kualitas hidup dan kebahagiaan pekerja yang lebih buruk secara keseluruhan. Salah satunya adalah pengurangan upah dan tunjangan. Akibat pemberlakuan PSBB, sekitar 43 persen pekerja Indonesia mengalami penurunan upah lebih dari 30 persen. Peningkatan penggunaan teknologi, lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dari rumah, dan pengurangan kegiatan ekstrakurikuler adalah semua faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan yang lebih rendah di tempat kerja.

Krisis COVID-19 memunculkan budaya bekerja dari rumah atau *work from home* yang berdampak buruk pada aspek utama pekerjaan: renumerasi, perkembangan karir, dan cuti kerja. Mayoritas pekerja (86%) telah mengalami beberapa perubahan sejak mewabahnya COVID-19. Data berikut menunjukkan dampak dari perubahan ditempat kerja dari sudut pandang pegawai.



Sumber: Jobstreet, 2020

Gambar 2. Perubahan di Tempat Kerja - Pegawai

Perubahan paling umum (56%) adalah dampak negatif pada remunerasi atau penghasilan mereka, sebagai akibat dari pengurangan penghapusan bonus (34%), penurunan gaji (31%) dan minimnya kenaikan gaji (29%). Perubahan paling umum berikutnya adalah keharusan untuk bekerja dari rumah (46%).

Kekhawatiran tentang keuangan pribadi/keluarga dan jaminan status pekerjaan dihadapi oleh sebagian besar mereka yang saat ini masih bekerja. Kemudian diikuti dengan kesulitan dalam mencapai target instansi dan kurangnya peluang untuk pertumbuhan atau progres karier.



Sumber: Jobstreet, 2020

Gambar 3. Kekhawatiran dan Kesulitan Pegawai

Berdasarkan data diatas, kekhawatiran terbesar yang dihadapi pegawai yaitu terkait dengan keuangan pribadi mereka (66%) dan jaminan status pekerjaan (55%). Situasi dan kondisi COVID-19 yang tidak menentu menjadikan pekerja khawatir akan tidak tercukupinya kebutuhan pribadi.

Okie Rahmatna Tiba, 2022

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN INVESTASI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Dalam situasi ini, salah satu masalah yang harus dicermati adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Di antara hasil positif dari persepsi karyawan tentang perilaku yang telah dilakukan oleh bisnis dalam kaitannya dengan karyawan itu sendiri adalah tingkat kepuasan mereka (Ristanti, 2016)). Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diklaim, akan meningkatkan kemungkinan karyawan akan tetap pada posisinya saat ini. Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran di mana seorang karyawan atau individu telah mengambil sikap untuk mendukung organisasi tertentu dan tujuannya, dengan maksud untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan cara ini, tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan sejauh mana seorang karyawan bias mendukung organisasi yang mempekerjakannya (Kumalasari, 2021).

Lingkungan kerja fisik, yang mencakup semua barang di dalam dan di sekitar kantor, memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, dan kedua faktor ini tidak dapat dipisahkan. 'Kualitas kehidupan kerja' adalah ide manajemen yang telah ada sejak tahun 1970-an dan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan (S Suparjo, Sunarsih, & Sakdiyah, 2018)(Suparjo Suparjo, Sunarsih, & Sakdiyah, 2018). Pada saat itu, istilah "kualitas kehidupan kerja" didefinisikan secara sempit, sebagai teknik manajemen yang mencakup kelompok kontrol kualitas, pengayaan pekerjaan, pendekatan negosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk menjaga kebugaran mental karyawan, hubungan industrial yang harmonis, manajemen partisipatif, dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasi. (Purnomo & Nurdiyanto, 2018).

Komitmen pegawai juga dapat memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan pekerja. Komitmen pekerja dapat menjadi gambaran pada cara individu dalam menyikapi keterikatan dirinya dengan tujuan instansi. Komitmen pekerja dapat direfleksikan pada kinerja pegawai tersebut. Komitmen pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tingginya kinerja pegawai maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tersebut. Hal sebaliknya yang dapat terjadi yaitu buruknya kinerja pegawai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja (Sastrawan & Indrawati, 2018).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi pekerja pada instansi. Hal tersebut dapat terjadi karena terpenuhinya kebutuhan pegawai oleh instansi. Pemenuhan kebutuhan pegawai oleh instansi yang bisa meningkatkan motivasi pegawai dapat berupa pemberian apresiasi terhadap pegawai berprestasi dan berkinerja baik (Ali, 2021). Namun ada pula penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Amar, Sumardjo, & Siswantini, 2021).

Sudah banyak penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada komitmen bekerja terhadap dampak hasil kerja yakni terkait keinginan untuk mutasi kerja, kinerja, kepuasan kerja, dan jumlah absen (Bustomi, Purbanggoro, & Nurhardjo, 2015). Pemerintah saat ini tengah berupaya untuk meningkatkan investasi yang bisa mendapatkan nilai tambah. Sektor-sektor investasi tersebut antara lain alat kesehatan, energi, tambang, dan infrastruktur.

Kementerian Investasi adalah Kementerian yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden. Kementerian Investasi dipimpin oleh Menteri dan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang investasi. Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) melaksanakan koordinasi kebijakan dan pelayanan di bidang penanaman modal berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kepala BKPM secara *ex officio* dijabat oleh Menteri Investasi. Lembaga tersebut memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia secara keseluruhan., sehingga mereka dapat berkembang menjadi sumber daya manusia yang rajin, energik, produktif, dan terampil, yang mampu memahami ilmu pengetahuan dan teknologi dengan bantuan kolaborasi industri dan bakat internasional (Peraturan Presiden RI, 2021).

Berikut ini merupakan data tingkat turnover pegawai pada Kementerian Investasi/BKPM rentang waktu 6 tahun.

Tabel 1. Tingkat *Turnover* Pegawai

Tahun	<i>Resign</i>	Pindah ke Instansi Lain
2016	2	2
2017	3	1
2018	2	3
2019	1	2
2020	1	2
2021	0	1

Sumber: Kementerian Investasi, (2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas, pegawai yang melakukan *resign* setiap tahun selalu ada kecuali pada tahun 2021. Selain itu adapula pegawai yang memilih untuk pindah ke instansi lain setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan sehingga pegawai lebih memilih *resign* atau berpindah ke instansi lain.

Dalam hal mengelola sumber daya manusia yang berpartisipasi dalam kegiatan agensi, kapasitas organisasi untuk memenuhi tujuannya sangat bergantung pada keberhasilan manajemen di bidang ini (Sari, 2018). Penilaian kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas tempat kerja secara keseluruhan. Evaluasi kognitif pada semua proses pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja mempunyai suatu orientasi tujuan atau kepercayaan untuk menggunakan cara yang berbeda dalam melakukan pendekatan, keterlibatan, dan merespon sebuah situasi, dinamakan dengan kualitas kehidupan kerja.

Orientasi tujuan dapat menjadi sandaran seseorang dalam melakukan pengukuran dan evaluasi hasil kerjanya serta dapat memberikan semangat pada setiap kontribusi kerja yang dilakukan, sehingga dapat menimbulkan sebuah kualitas dari pekerja tersebut yang juga dipandang oleh lingkungannya. Penyediaan, situasi, insentif, dan tantangan, dan apresiasi yang baik dalam bekerja menunjukkan sebuah kualitas kehidupan kerja (Rahman, 2017).

Berdasarkan konteks di atas, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor seperti kualitas kehidupan kerja, komitmen pegawai, dan motivasi kerja pegawai Kementerian investasi.

I.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang dapat diambil berdasarkan dari latar belakang informasi tersebut di atas::

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah kualitas kehidupan kerja, komitmen pegawai, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

I.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang diharapkan dapat diwujudkan berdasarkan rumusan yang telah teridentifikasi:

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk dapat mengetahui hubungan antara komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk dapat mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk dapat mengetahui hubungan secara bersama-sama antara kualitas kehidupan kerja, komitmen, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat berikut diharapkan sebagai hasil dari temuan penelitian ini:

- a. Acuan pembelajaran mengenai kepuasan kerja.
- b. Acuan penelitian lanjutan terkait kepuasan kerja pada instansi dengan mempertimbangkan tambahan variabel lainnya.
- c. Acuan bagi peneliti lain yang diharapkan dapat menambah pengetahuan yang memiliki prefensi untuk meneliti tentang kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Ditemukannya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja, komitmen pegawai dan motivasi kerja.