

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Menurut Robbins (2008:108) “penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan”.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2004:142).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat abstrak dan relatif. Setiap karyawan belum tentu memiliki kesamaan pandangan dalam tingkatan kepuasan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak aspek kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga keinginan karyawan itu akan

timbul semacam kesan yang berupa komitmen yang ditujukan kepada organisasi, demikian pula sebaliknya. Wekley dan Yukl (1992:127) menyatakan “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam”. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kepemimpinan, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan lingkungan kerja (As'ad, 2004:114). Selanjutnya, Mangkunegara (2001:120) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: faktor pegawai (yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja), dan faktor pekerjaan (jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja).

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah instansi vertikal Kementerian Agama di Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan tugas dan fungsi membantu Pemerintah Daerah melaksanakan pembangunan bidang Agama. Visi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah: Terwujudnya Masyarakat Nusa Tenggara Timur Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir

Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.

Tabel 1.1 berikut adalah data pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur:

Tabel 1.1
Data Pegawai Kanwil Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Pendidikan					
			L	P	SM P	SMA	D1-D3	S1	S2	S3
1	Bagian Tata Usaha	17	8	9	1	5	3	7	1	
2	Bidang Bimas Islam	9	4	5		4		3	2	
3	Bidang Urusan Agama Islam	8	5	3		2	1	4	1	
4	Bidang Pendidikan Islam	10	5	5		3	2	5		
5	Bidang Kristen	13	6	7		2	2	7	2	
6	Bidang Uraan Agama Katolik	11	6	5		2	2	6	2	
7	Bidang Pendidikan Katolik	12	6	6		2	3	5	1	
8	Bimas Hindu	6	4	2		1	4	1		
9	Bimas Budha	5	2	3		1	1	3		
Total		91	46	45	1	22	18	41	9	0

Sumber: Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian, 2019

Dari data pada Tabel 1.1, diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT adalah sebanyak 91 orang. Dari jumlah tersebut, pegawai laki-laki lebih banyak yaitu berjumlah 46 orang, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 45 orang. Sedangkan dari segi pendidikan terakhir, jumlah terbanyak adalah pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 41 orang, dan jumlah paling sedikit adalah SMP yaitu berjumlah 1 orang.

Wibowo (2017: 426) mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja pegawai dapat ditunjukkan melalui sikap pasif terhadap pekerjaan, sering salah dalam bekerja, mangkir atau terlambat menjalankan tugas, dll. Sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang mendukung

program kerja pemerintah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT juga perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai yang bertugas di kantor tersebut.

Berdasarkan wawancara penelitian dengan beberapa pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT, masalah kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: staf merasa bahwa pimpinan belum bertindak tegas pada pegawai lain yang terlambat atau ijin saat jam kerja, pemberian perjalanan dinas tidak merata karena hanya orang tertentu yang memiliki kedekatan dengan pimpinan yang akan diberikan perjalanan dinas, dan masalah lainnya.

Wibowo (2017: 426) berpendapat bahwa salah satu bentuk rasa tidak puas pegawai adalah tidak mematuhi aturan disiplin. Data yang diperoleh dari Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian menunjukkan bahwa` terdapat pegawai yang melakukan perekaman data sesuai aturan jam yang berlaku, namun setelah itu ijin pada saat jam kerja. Para pegawai melakukan demikian agar terhindar dari sanksi. Hal ini mengakibatkan tertundanya tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

Untuk meningkatkan tertib dalam disiplin, Kanwil Kemenag Provinsi NTT telah melakukan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*). Dalam Surat Edaran Kepala Kanwil Kemenag Provinsi NTT nomor KW.20.1/2/PS.00/15/2016 Tanggal 04 Januari 2016, ditegaskan bahwa absen sidik jari dilakukan sebanyak 4 (empat) kali dalam 1 (satu) hari yaitu:

1. Senin s/d Kamis

- a. Masuk kantor : perekaman sidik jari mulai jam 07.00 s/d 07.30 wita
- b. Istirahat : perekaman sidik jari jam 12.00 wita
- c. Masuk istirahat : perekaman sidik jari jam 13.00 wita
- d. Pulang kantor : perekaman sidik jari jam 16.00 wita

2. Jumat

- a. Masuk kantor : perekaman sidik jari mulai jam 07.00 s/d 07.30 wita
- b. Istirahat : perekaman sidik jari jam 11.30 wita
- c. Masuk istirahat : perekaman sidik jari pukul 13.00 wita
- d. Pulang kantor : perekaman sidik jari jam 16.30 wita

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian Kanwil Kemenag Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tanggal 7 Februari 2019, diperoleh informasi bahwa penggunaan daftar hadir secara elektronik telah berjalan dengan baik karena setiap pegawai pada instansi tersebut telah memahami cara menggunakan absen sidik jari. Namun pemahaman tersebut ternyata belum membuat pegawai Kanwil Kemenag Provinsi NTT berlaku disiplin sebagaimana seharusnya.

Berikut rekapan daftar hadir Kanwil Kemenag Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2017-2018:

Tabel 1.2
Data Rekapan Daftar Hadir Kanwil Kemenag Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2017-2018

No	Uraian	Jumlah Kasus		Ket
		Tahun 2017	Tahun 2018	
1	Terlambat	960	985	Naik 25 Kasus
2	Pulang Lebih Awal	187	208	Naik 21 Kasus
3	Tidak Hadir	38	49	Naik 11 Kasus

Sumber: Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, terlihat bahwa pada Tahun 2018, jumlah pegawai yang terlambat, pulang lebih awal dan tidak hadir mengalami peningkatan. kasus dengan kenaikan yang terbanyak adalah pegawai terlambat datang ke kantor yaitu mengalami kenaikan 25 kasus dan kenaikan terkecil adalah pada kasus tidak hadir yaitu naik sebanyak 11 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai Kanwil Kemenag Provinsi NTT masih belum baik.

Selain disiplin, menurut Wibowo (2017: 426) bahwa salah satu ciri lainnya yang menunjukkan tidak adanya kepuasan kerja pegawai adalah mangkir atau menghindar saat diberikan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Perencanaan dan Keuangan pada tanggal 8 Februari 2019, beliau mengemukakan bahwa terdapat pegawai yang diberikan tugas namun tidak mau melaksanakan dengan alasan sibuk atau belum paham tugas tersebut. Sebagai contoh, saat diminta membuat laporan keuangan, pegawai yang diberi tugas justru menghindar dan tidak masuk kantor.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staf Subbag Perencanaan dan Keuangan pada tanggal 8 Februari 2019, staf tersebut menyatakan bahwa sering menghindar dari tugas karena merasa tidak puas dengan beberapa keputusan Kepala Subbag Perencanaan dan Keuangan, misalnya memberikan pegawai A untuk mengikuti kegiatan atau pelatihan keuangan, namun saat proses pembuatan laporan, pegawai tersebut tidak dilibatkan dan pegawai lain yang diperintah untuk membuat laporan.

Afandi (2018: 80) mengemukakan bahwa salah satu ciri adanya ketidakpuasan kerja dalam diri pegawai adalah dengan mengabaikan tugas atau sering membuat kesalahan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan 11-13 Februari 2019, terlihat bahwa ada pegawai yang diberi tugas untuk mengetik surat dan menerima banyak koreksi. Koreksi ini tidak segera ditindaklanjuti, namun surat tersebut masih dibiarkan beberapa jam baru akan diselesaikan. Bahkan terdapat surat yang dibiarkan 1-2 hari, baru akan diperbaiki atau dikoreksi sesuai acatatan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum pada tanggal 18 Februari 2019, diperoleh informasi bahwa jika membuat suatu surat, pegawai kurang berinisiatif untuk bekerja secara teliti sehingga terdapat kesalahan dan diperbaiki berkali-kali. Menurutny,

sebuah surat wajarnya diselesaikan dalam 1 hari kerja, namun jika terdapat koreksi maka akan dibiarkan hingga beberapa hari dan akan diselesaikan jika sudah ditanya pimpinan.

Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. As'ad (2004: 114) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kepemimpinan. Berikut adalah data pimpinan pada Kanwil Kemenag Provinsi NTT:

Tabel 1.3
Data Pimpinan Pada Kanwil Kemenag Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Nama Jabatan	Jumlah Jabatan	Jumlah Pejabat/ Pimpinan (orang)	Ket
1	Kepala Kantor Wilayah (Kakanwil)	1	1	
2	Kepala Bagian (Kabag)	1	1	
3	Kepala Bidang (Kabid)	5	4	Lowong 1
4	Kepala Pembimbing Masyarakat	3	3	
5	Kepala Sub Bagian (Kasubag)	5	3	Lowong 2
6	Kepala Seksi (Kasie)	23	21	Lowong 2
Total		38	33	

Sumber: Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian, 2019

Dari data pada Tabel 1.3, diketahui bahwa jumlah pimpinan pada Kanwil Kemenag Provinsi NTT adalah 38 orang, namun jabatan yang terisi hanya 33 jabatan. Masih terdapat 3 jabatan yang lowong yaitu 1 Kepala Bidang, 2 Kepala Sub Bagian dan 2 Kepala Seksi. Jabatan yang lowong ini dikarenakan terdapat pimpinan yang pensiun atau purna tugas. Dengan jabatan yang masih lowong ini, tentunya akan mengakibatkan kurangnya pengawasan dan arahan dari pimpinan terhadap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang staf Sub Bagian Umum dan 2 orang staf Bimas Hindu pada tanggal 8 Februari 2019, diperoleh informasi bahwa terdapat Kepala Bidang yang tidak membangun hubungan baik dengan seluruh staf. Kepala Bidang tersebut cenderung

untuk dekat dan percaya pada staf yang satu suku atau memiliki kedekatan emosional. Sedangkan staf yang lainnya tidak terlalu dipercaya dan diperhatikan. Hal ini mengakibatkan rasa kurang nyaman pada staf yang merasa tidak dekat dengan pimpinan.

Permasalahan kepemimpinan selanjutnya adalah Kepala Sub Bagian tidak membagi tugas sesuai dengan uraian jabatan atau analisis jabatan yang telah dibuat, sehingga pemberian tugas adalah berdasarkan keinginan pimpinan. Analisis jabatan berperan untuk mengarahkan pegawai bekerja sesuai alur kerja dan tugas pokok masing-masing pegawai, dengan demikian, jika pimpinan tidak berpedoman pada analisis jabatan dalam pemberian tugas maka pelaksanaan tugas akan terjadi tumpang tindih karena 1 pegawai dapat menangani lebih dari 1 tugas dan bisa saja tugas tersebut kurang dipahami karena tidak menjadi tugas pokoknya.

Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan, dimana pegawai yang bertugas pada Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian memiliki tugas utama mengurus terkait kepegawaian, namun diberikan juga tugas untuk mengelola atau menyusun laporan perjalanan dinas. Selain itu, terdapat juga pegawai pada Sub Bagian Humas dan Informasi yang bertugas mengedit berita dari tiap kabupaten di NTT untuk disajikan pada website dan akun *facebook* Kanwil Agama Provinsi NTT, namun juga diberikan tugas menyusun pidato atau sambutan Kepala Kantor. Dengan kesibukan dan banyaknya kegiatan dari kepala Kantor, maka banyak juga pidato atau sambutan yang harus diselesaikan oleh pegawai tersebut.

Afandi (2018: 104) berpendapat bahwa pemimpin harus mampu memberikan inspirasi dan contoh pada staf atau pegawainya. Biasanya pemimpin akan menjadi contoh teladan, sehingga apa yang dilakukan seorang pemimpin cenderung diikuti oleh bawahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Seksi urusan Agama Islam pada tanggal 21 Februari 2019, pegawai tersebut menyatakan bahwa terdapat Kepala Seksi yang tidak memberikan contoh kerja yang

baik. Misalnya, Kepala Seksi ijin saat ada kegiatan penting sehingga pegawai kewalahan dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Menurutnya, pimpinan tentu memperoleh honor kepanitiaan lebih besar dari staf, namun dalam pelaksanaan tugas pimpinan cenderung membebaskan staf dengan pekerjaan yang menjadi kewenangan pimpinan.

Keteladanan pimpinan, dapat juga mencontoh bagaimana cara Yesus menjalankan fungsi kepemimpinan. Dalam memilih pengikut atau murid-Nya, Yesus tidak pilih kasih serta memberikan keputusan yang bijak. Kepemimpinan ini juga yang diharapkan terjadi pada Kanwil Kementerian Agama Prinsi Nusa Tenggara Timur, yaitu dari Kepala Kantor, Kepala Bagian, Kepala Bidang, kepala Sub Bagian, hingga Kepala Seksi. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang staf, diperoleh informasi bahwa ada Kepala Bidang hanya mempercayakan seluruh urusan pekerjaan pada salah 1(satu) Kepala Seksi, sehingga kurang mendengarkan usulan atau pendapat staf dan Kepala Seksi yang lain.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pada Kanwil Kemenag Provinsi NTT, permasalahan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Printer yang dibutuhkan tiap bidang adalah sebanyak 4 unit, namun hanya tersedia 3, dimana 1 unit rusak sehingga hanya 2 unit printer yang dapat digunakan.
- 2) Pekerjaan pada Kanwil Kemenag Provinsi Nusa Tenggara Timur sangatlah padat dan banyak karena membawahi 22 (dua puluh dua) Kantor Agama Kabupaten dan Kota di wilayah Nusa Tenggara Timur. Dengan demikian, banyak berkas yang harus disiapkan dan juga disimpan. Namun karena lemari berkas yang terbatas yaitu antara 3-4 unit, sehingga berkas lainnya

hanya disimpan dalam kardus dan jika diutuhkan akan memakan waktu lama untuk mencarinya.

- 3) Lingkungan kerja juga berkaitan dengan hubungan kerja antar pegawai. berdasarkan pengamatan, terlihat adanya rasa tidak suka antar pegawai, terutama terhadap pegawai yang dekat dengan pimpinan. Hal ini menyebabkan hubungan kerja yang kurang nyaman dan mengganggu suasana kerja bahkan sampai terjadi konflik antar pegawai hanya karena adanya kecemburuan sosial.

Berikut adalah data inventaris fasilitas kerja pada Kanwil Kemenag Provinsi Nusa Tenggara Timur:

Tabel 1.4
Data Inventaris Fasilitas Kerja

No	Unit Kerja	Fisik/Nama Barang	Kebutuhan	Tersedia	Keterangan	
					Baik	Rusak
1	Bagian Tata Usaha	Printer	15	9	6	3
		Pendingin/AC	10	6	3	3
		Filing Kabinet/ Lemari Arsip	11	5	3	2
2	Bidang Bimas Islam	Printer	3	2	2	
		Pendingin/AC	3	2	1	1
		Filing Kabinet/Lemari Arsip	2	1	1	-
3	Bidang Pendidikan Islam	Printer	4	2	1	1
		Pendingin/AC	2	1	1	
		Filing Kabinet/Lemari Arsip	2	1	1	-
		Pendingin/AC	3	3	2	1
		Filing Kabinet/Lemari Arsip	5	5	2	3
4	Bidang Urusan Agama Katolik	Printer	4	2	1	1
		Pendingin/AC	3	2	1	1
		Filing Kabinet/Lemari Arsip	2	2	2	-
5	Bidang Pendidikan Katolik	Printer	3	2	1	1
		Pendingin/AC	3	2	1	1
		Filing Kabinet/Lemari Arsip	2	2	2	-
6	Bimas Hindu	Printer	2	2	1	1
		Pendingin/AC	2	1		1
		Filing Kabinet/Lemari Arsip	1	2	1	1
7	Bimas Budha	Printer	2	2	1	1
		Pendingin/AC	2	2	1	1
		Filing Kabinet/Lemari Arsip	2	2	1	1
Total			93	64	38	26

Sumber: Bagian Umum, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.4, terlihat bahwa total kebutuhan fasilitas kerja yaitu printer, AC, dan lemari arsip pada Kanwil Kemenag Provinsi NTT adalah sebanyak 93 unit. Namun dari jumlah kebutuhan tersebut, hanya tersedia 64 unit, sedangkan yang layak pakai adalah sebanyak 38 unit, karena 26 unit lainnya rusak sehingga tidak terpakai.

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan membuat pegawai juga nyaman dalam bekerja. Sesuai dengan kondisi Kota Kupang yang cenderung panas, pegawai mengharapkan agar ruang kerjanya memiliki pendingin ruangan (AC) agar pegawai tidak kepanasan. Berdasarkan pengamatan, pendingin ruangan hanya ada 2 untuk setiap bagian, dimana 1 unit dipasang di ruang pimpinan, dan 1 unit lagi untuk diruang staf. Hal ini dirasakan kurang nyaman karena dengan jumlah pegawai sekitar 8-12 orang maka suhu ruangan tidak sejuk apalagi jika telah memasuki musim panas. Hal ini mengakibatkan pegawai cenderung berada di luar ruangan dan bukan di tempat kerjanya.

Faktor selanjutnya adalah komunikasi. Menurut Hovland (Muhammad, 2011: 2), komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Terdapat dua bentuk komunikasi yang biasa dilakukan dalam komunikasi yaitu komunikasi lisan dan komunikasi tulisan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada tanggal 18 Februari 2019, komunikasi pada Kanwil Kemenag Provinsi NTT belum berjalan secara kondusif, baik komunikasi secara vertikal maupun secara horizontal.

Komunikasi secara vertikal antara Kepala Sub Bagian atau Kepala Seksidengan staf belum berjalan dengan baik, karena pimpinan cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan staf. Sehingga staf hanya berperan sebagai pelaksana keputusan pimpinan. Selain itu, staf juga pasif atau enggan memberi masukan pada pimpinan, karena takut. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Seksi Penyuluhan pada tanggal 18 Februari 2019, diperoleh informasi bahwa Kepala Seksi biasanya langsung mengambil keputusan tanpa mendiskusikan dengan staf.

Komunikasi lainnya dapat dibangun melalui rapat evaluasi, namun berdasarkan data Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian KanwilKemenag Provinsi NTT, rapat yang dilakukan adalah 3 bulan sekali. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Bagian

Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian Kanwil Kemenag Provinsi NTT pada tanggal 20 Februari 2019, beliau menyatakan bahwa rapat yang dilaksanakan dinilai kurang efektif karena jangka waktu yang lama. Sedangkan jika rapat diadakan setiap bulan, maka akan meminimalisir kesalahan dalam kerja, mencari solusi dengan cepat secara bersama-sama.

Penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun dengan hasil yang berbeda. Makutika (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna” dan memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulutgo Cabang Tahuna. Sedangkan hasil penelitian dari Markhus (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember” memperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencong.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran tentang kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur?

- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur?
- 4) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran tentang tentang kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 2) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 4) Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis. Penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran terhadap Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi.
3. Manfaat Administratif Akademis. Penelitian ini merupakan usaha memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan tesis Magister Manajemen.