

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Banyak pegawai menghadapi kendala untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, terutama karena ekspektasi kerja yang terlalu tinggi atau jam kerja yang tidak fleksibel. Selain itu, banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan upah yang sesuai kepada pegawai yang bekerja keras, hingga tingkat ketidakpuasan pegawai semakin meningkat. Saat ini, penilaian unggul sumber daya manusia yang sangat krusial, dan di tiap perusahaan, pegawai memegang peran penting dalam mengarahkan perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.. Menurut Kuruppu *et al* (2021) kesuksesan suatu perusahaan atau lembaga ditentukan secara utama oleh kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Ilham (2024), sumber daya manusia (SDM) ialah aset penting bagi perusahaan, dan strategi manajemen SDM sangat penting untuk menarik SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ilham menekankan bahwa SDM bukan sekadar tenaga kerja, tetapi juga aset strategis. Pegawai yang bersemangat dan kompeten, berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berkontribusi dalam menjaga stabilitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif, sehingga menjadi sumber daya penting yang perlu dikembangkan dan dikelola. Penting untuk memastikan kepuasan pegawai di tempat kerja.

Tingkat kepuasan pegawai dalam organisasi dapat menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Perilaku pegawai terhadap rekan kerja dapat diamati melalui reaksi dan respons emosional mereka. Tingkat kepuasan pegawai bervariasi tergantung pada tingkat gaji dan tingkat pengakuan yang mereka terima. Salah satu karakteristik penting yang harus dimiliki seseorang di tempat kerja ialah kepuasan profesional (Saputra, 2022).

Sikap setiap individu tercermin dalam pekerjaan mereka, yang mencerminkan harapan mereka terhadap masa depan serta pengalaman positif dan negatif mereka di lingkungan kerja. Jika pekerjaan memberikan rasa kepuasan kepada pegawai, maka dapat dianggap sebagai pekerjaan yang menyenangkan. Jika seseorang memandang pekerjaannya secara positif, ia lebih merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup faktor-faktor yang memengaruhi emosi, pola perilaku, serta cara pegawai saling mengevaluasi dan menghormati satu sama lain. Hal ini didasarkan pada nilai-nilai yang dianggap penting oleh pegawai. Cara pegawai memandang rekan kerja di tempat kerja, tingkat kepuasan yang dicapai, serta pengakuan dalam lingkungan kerja yang positif, semuanya merupakan faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan pegawai terhadap rekan kerja mereka (Hulu *et al.*, 2024).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) ialah badan pengawas pada bidang jasa keuangan. OJK bertugas mengatur dan mengawasi kegiatan di bidang jasa keuangan di sektor Perbankan, Pasar Modal, serta sektor Industri Keuangan Non-Bank (IKNB). Sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah lembaga independen yang tidak dipengaruhi oleh lembaga atau pihak lain. OJK memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam bidang regulasi, pengawasan, audit, dan penyelidikan. OJK melakukan pengawasan pada semua industri jasa keuangan di Indonesia merupakan pengawasan yang bersifat mikroprudensial. Menurut Herdianto (2018), pengawasan mikroprudensial oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencakup pengawasan dan regulasi terhadap semua sektor jasa keuangan, serta perlindungan konsumen di sektor tersebut.

Otoritas Jasa Keuangan memiliki departemen pengembangan dan pasar modal yang memiliki peran strategis dalam merumuskan kebijakan serta mengawasi pertumbuhan pasar modal agar tetap stabil, inovatif, dan memiliki daya saing. Tidak hanya berfokus pada pengembangan regulasi yang mendukung investasi dan perlindungan investor, tetapi departemen ini juga memastikan keberlanjutan ekosistem pasar modal yang sehat melalui

peningkatan literasi keuangan dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan.

Dalam menjalankan fungsinya, keberhasilan departemen ini sangat bergantung pada kepuasan kerja pegawai. Penting bagi OJK untuk memastikan bahwa aspek kepuasan kerja pegawai diperhatikan guna menjaga efektivitas dan keberlanjutan program pengembangan pasar modal di Indonesia. Dengan memerhatikan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, serta memberikan motivasi kepada pegawai menjadi faktor utama untuk menjaga kepuasan kerja pegawai dengan baik.

**Tabel 1.1**  
**Kepuasan Kerja Pegawai Departemen Pengembangan dan Pasar Modal**  
**Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia**

No	Indikator	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1.	Pengawasan	100%	88%	82%	89%
2.	Pengakuan	100%	90%	85%	83%
3.	Promosi	100%	81%	80%	90%
4.	Rekan Kerja	100%	85%	91%	84%
Rata-Rata			86%	84,5%	86,5%

**Sumber: Otoritas Jasa Keuangan**

Merujuk data yang disajikan dalam Tabel 1.1, dapat diamati bahwa kepuasan pegawai pada periode 2022-2024 mengalami fluktuatif data dan belum mencapai target yang optimal sebesar 100%. Pada tahun 2022 rata-rata pencapaian kepuasan kerja pegawai mencapai 86%, kemudian pada tahun 2023 kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan menjadi sebesar 84%, dan mengalami peningkatan pada tahun 2024 menjadi sebesar 86%. Yang berarti dapat disimpulkan bahwa instansi menetapkan target kriteria kepuasan kerja pegawai sebesar 100%, namun hingga saat ini belum berhasil dicapai sepenuhnya.

Dalam pemilihan variabel pada penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional diyakini dapat menciptakan suasana positif dengan memotivasi dan menginspirasi karyawan serta

memperhatikan kebutuhan mereka. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang nyaman memberikan rasa aman dan kenyamanan, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Di sisi lain, motivasi diri memperkuat motivasi internal karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam konteks Otoritas Jasa Keuangan (OJK), kepemimpinan transformasional menjadi kunci krusial saat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas dan kepuasan pegawai. Kepemimpinan transformasional mengutamakan hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai OJK adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini menekankan pentingnya memperkuat hubungan antara pemimpin dan pegawai untuk membangun kepercayaan dan kebersamaan. Pemimpin Transformasional menjadi teladan bagi pegawai dan mendorong mereka untuk mengembangkan potensi mereka (Hatidja *et al.*, 2024).

Pemimpin memiliki peran penting sebagai panutan bagi para bawahannya, sehingga kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang memungkinkan pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi secara optimal. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi individu berbeda untuk mendapat hasil yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional bertanggung jawab atas pembentukan budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada inovasi (Asman & Rony, 2023).

Dalam Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sangat penting menciptakan kondisi yang mendukung pegawai dalam mencapai kepuasan pegawainya. Peningkatan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan merupakan salah satu unsur penting dalam kepemimpinan transformasional, karena mendorong partisipasi positif pegawai dan meningkatkan motivasi mereka. Namun, lingkungan kerja fisik tempat kerja juga memiliki peran yang signifikan

dalam menghasilkan lingkungan kerja yang ramah, selain kepemimpinan transformasional.

Adanya lingkungan kerja fisik yang baik, membuat pegawai selalu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan non-fisik agar hasil kerja mereka dapat termaksimalkan. Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja fisik memuat beberapa hal yang harus diperhatikan, seperti tempat kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, tepatnya temperatur ruangan, dan baiknya sebuah ventilasi. Ketika mempertimbangkan lingkungan kerja fisik atau menghasilkan kondisi kerja yang memotivasi pegawai, hal ini berdampak pada antusiasme atau motivasi mereka untuk bekerja.

Lingkungan kerja di suatu organisasi benar-benar penting. Selaku manajemen yang baik, walaupun lingkungan kerja seseorang tidak melakukan proses produksi pada perusahaan, lingkungan kerja mereka mempengaruhi pegawai secara langsung. Menurut (Andika & Abidin, 2024) dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman, akan menikmati kerja dan bekerja tanpa merasa tertekan dan dapat menyelesaikan tugasnya. Kunci kesuksesan sebuah perusahaan adalah satunya ialah membangun lingkungan kerja yang positif kepada pegawai. Pegawai akan lebih terlibat dan bekerja lebih baik sebagai tim di perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang positif. Semua proses bisnis akan berjalan dengan baik jika pegawai merasa nyaman dan puas.

Selain itu, pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja intrinsik untuk mengupayakan suatu pekerjaan agar muncul semangat atau kegairahan. Beberapa pegawai menginginkan suatu penghargaan dari perusahaan tempat mereka bekerja dan kepuasan dalam pekerjaan, yang hanya mereka rasakannya. Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah kekuatan penggerak yang mendorong seseorang untuk bertindak., merangsang kerja sama, mendorongnya untuk memberikan yang terbaik dari dirinya, dan melakukan segala upaya untuk hidup bahagia.

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu dalam suatu organisasi untuk secara sukarela dan antusias mengabdikan

kemampuan yaitu pengalaman atau keterampilan, energi, dan waktu mereka pada berbagai tugas, melaksanakan aktivitas yang termasuk dalam lingkup pekerjaan mereka, serta memenuhi kewajiban mereka untuk mencapai tujuan dan tugas yang telah dibuat sebelumnya. Motivasi intrinsik ialah dorongan dari dalam diri orang untuk menjalankan aktivitas tanpa mengharapkan imbalan dari luar, namun karena adanya kepuasan pribadi dan pemikiran positif terhadap aktivitas tersebut. Di sisi lain, motivasi eksternal berasal dari faktor-faktor di luar individu, seperti imbalan, pengakuan, atau stimulus dari lingkungan sosial. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi keputusan yang diambil oleh individu, terutama terkait dengan perilakunya dan arah hidupnya (Jefrinus Wedhu *et al.*, 2023).

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Departemen Pengembangan Dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diambil kegunaan penelitian yaitu:

1. Bagi Lembaga diharapkan bisa dimuat sebagai bagian dugaan untuk menambah kepuasan kerja pegawai. Dan juga diharapkan bermanfaat sebagai pemecah masalah pada kepuasan kerja pegawai Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia.
2. Bagi Akademis diharapkan dapat memberikan wawasan dan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan pegawai pada Departemen Pengembangan dan Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat dimuat acuan bagi penelitian selanjutnya agar dapat memberikan upaya kepada bidang manajemen sumber daya manusia sehingga ilmu-ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia akan selalu berkembang.