

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada suatu sistem pembedaan organisasi, kemampuan sumber energi manusia pada hakikatnya adalah salah satu modal serta memegang sesuatu kedudukan yang sangat berarti mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Karena kunci organisasi hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi aspek manusia ialah aspek yang terutama pula. Pertumbuhan kualitas sumber daya manusia terus menjadi penting keberadaannya. Hal ini mengingatkan bahwa organisasi yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan sesuatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi.

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan organisasi. Menurut Morisan (2021:10) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pertukaran pemikiran dan gagasan kepada dua orang atau lebih dengan harapan orang lain tersebut menginterpretasikan sesuai tujuan yang dimaksud. Membentuk organisasi yang memiliki hubungan baik antara pegawai maupun dengan atasan adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Organisasi harus mampu

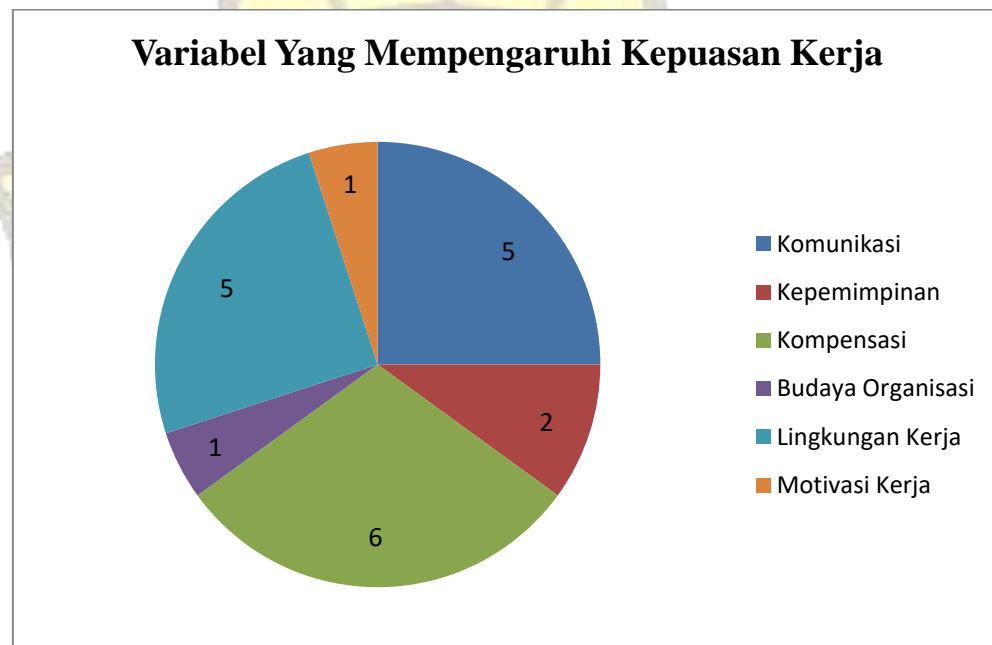
menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang baik sehingga bisa menimbulkan semangat kerja karyawan. Melalui komunikasi manusia dapat saling terhubung satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu aspek yang mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja merupakan kompensasi. Menurut Furtahasan & Budi (2020:195) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.. Kompensasi dapat dijadikan motivasi yaitu dorongan, semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan tersebut akan bekerja secara optimal untuk mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini akibat dari perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan serta seluruh sesuatu yang dialami di lingkungan kerjanya. Menurut Efendi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Kinerja seorang karyawan akan meningkat jika lingkungan kerjanya nyaman dan fasilitas perusahaan memadai ataupun suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan begitu lingkungan

kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Peneliti melakukan wawancara sebanyak 20 pegawai mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor Induk Kantor Kepolisian Negara Republik Indonesia (INKOPPOL RI) Jakarta, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini :



Sumber data diolah tahun 2022

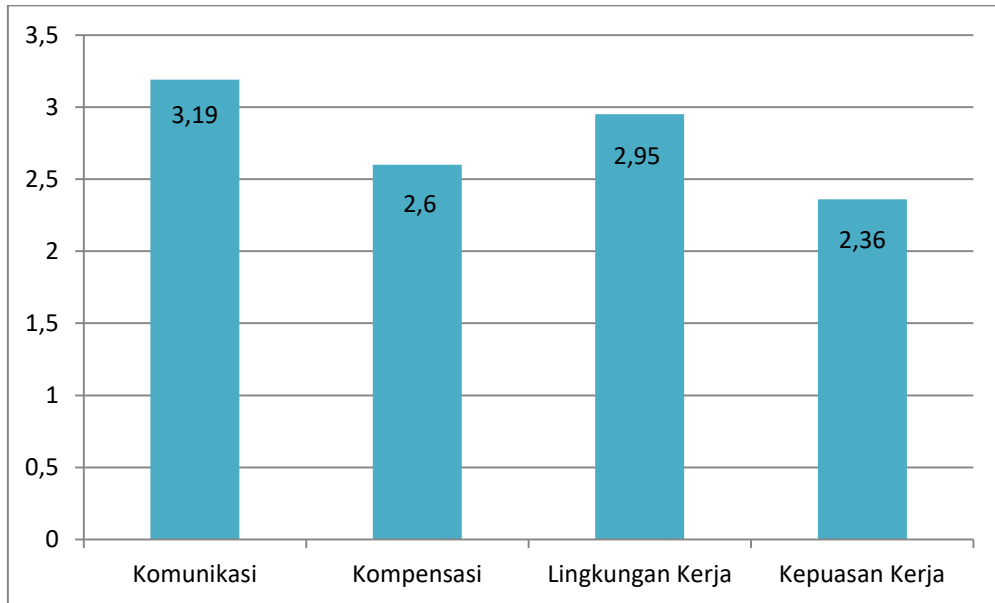
**Gambar 1.1 Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dari gambar 1.1 menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor Induk Kantor Kepolisian Negara Republik Indonesia (INKOPPOL RI) Jakarta yaitu: komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang sangat berarti guna memperoleh hasil kerja yang maksimal. Ketika seorang bisa merasakan kepuasan dalam bekerja pastinya dia hendak berupaya semaksimal mungkin dengan segenap keahlian yang dimilikinya buat menuntaskan tugas pekerjaannya. Menurut Fattah (2017:68) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja jadi permasalahan yang cukup menarik serta penting, sebab terbukti besar manfaatnya baik untuk kepentingan pribadi, industri, maupun warga. Makna berarti kepuasan kerja bagi individu merupakan riset tentang sebab-sebab serta sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan munculnya usaha-usaha kenaikan kebahagiaan hidup seseorang.

Kantor Induk Koperasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (INKOPPOL RI) Jakarta adalah Koperasi Sekunder Tingkat Nasional yang bergerak dibidang perdagangan dan pengembangan jasa umum, berdasarkan hasil wawancara dengan senior advisor kantor INKOPPOL RI terdapat masalah organisasi berupa rendahnya komunikasi pegawai, kompensasi yang diberikan dianggap masih kurang dan lingkungan kerja yang belum begitu baik.

Dibawah ini terdapat hasil observasi dari pernyataan diatas, penulis melakukan survei kepada 20 responden pegawai kantor induk koperasi kepolisian negara republik indonesia (INKOPPOL RI) Jakarta



Sumber data diolah tahun 2022

### **Gambar 1.2 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan grafik diatas pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa faktor komunikasi mencapai rata-rata 3.19 yang artinya komunikasi tersebut tergolong baik. Sedangkan untuk kompensasi mencapai rata-rata 2.6 yang artinya kompensasi tergolong baik. Sedangkan lingkungan kerja mencapai rata-rata 2.95 yang mengindikasikan lingkungan kerja tergolong baik dan kepuasan kerja mencapai rata-rata 2.36 yang artinya kepuasan kerja tersebut tergolong tidak baik. Ini berarti pegawai kantor INKOPPOL RI kurang mendapatkan perhatian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kantor INKOPPOL RI terdapat fenomena yang terjadi di kantor yaitu komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dari empat variabel tersebut maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Induk Koperasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (INKOPPOL RI) Jakarta ”**

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Komunikasi yang sangat tinggi sehingga membuat kepuasan kerja rendah
2. Kompensasi berupa gaji/upah yang diberikan masih belum sesuai peraturan pemerintah sehingga mempengaruhi kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja yang kurang efektif sehingga mempengaruhi kepuasan kerja

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti perlu melakukan ada batasan masalah dengan tujuan agar dapat mengkaji lebih

mendalam suatu masalah, agar masalah menjadi lebih jelas dan berfokus pada variabel masalah yang diteliti, yaitu komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dibuatkan rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian dari tulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

- 1) Secara akademik untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai kelulusan program studi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
- 2) Sebagai salah satu media untuk menambah wawasan dan menguji kemampuan penulis



3) Sebagai cara untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memberikan pengaruh signifikan sehingga dapat membuktikan dan diuji kebenarannya jika memang ternyata ditemukan pengaruh.

b. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor INKOPPOL RI Jakarta.

