

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

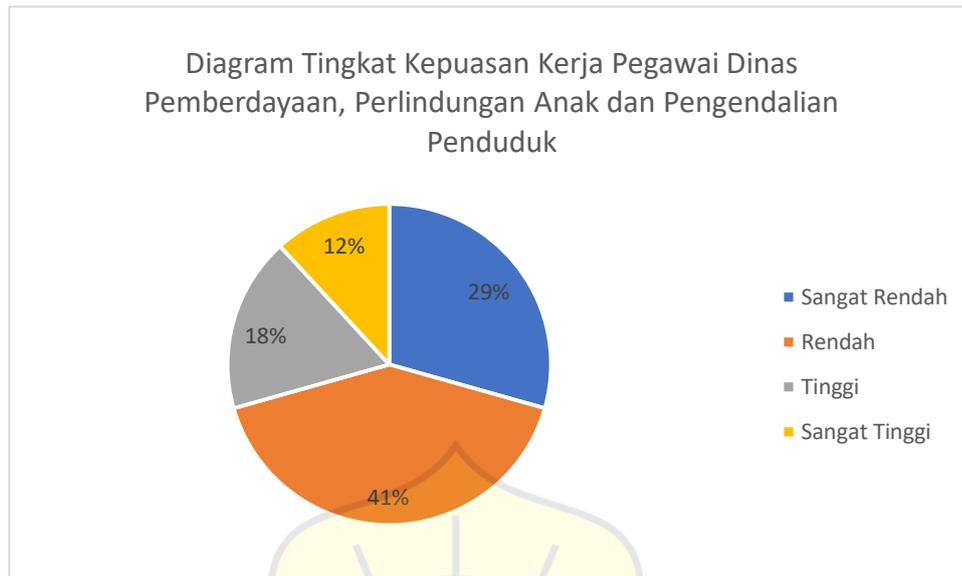
### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi baik yang terdapat pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan. Setiap instansi pemerintah atau perusahaan dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Agar dapat mempunyai keunggulan serta daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik, oleh karena itu untuk ketertiban sumber daya manusia dalam mengelola suatu organisasi perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.” Sumber daya manusia mempunyai dampak lebih besar terhadap efektifitas suatu perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan dimasa mendatang.

Suatu instansi juga perlu memandang pegawai sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Untuk itu instansi harus memperhatikan mengenai hubungan yang baik dengan pegawai dan atasan atau hubungan dengan sesama pegawai agar terciptanya suatu kepuasan kerja didalam instansi tersebut. Sebagian besar perusahaan atau instansi pasti pernah mengalami penurunan kinerja akibat pengaruh kepuasan kerja. Seperti halnya pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (DPPAPP).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kepegawaian di Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk ada beberapa keluhan yang terkait dengan kepuasan kerja. Ada beberapa penyebab yaitu adanya kepuasan kerja dengan kurangnya promosi yang diberikan oleh instansi, kurangnya fasilitas yang disediakan, lalu hal tersebut didukung dengan adanya hasil *pra survey* dengan 17 responden pegawai pada gambar 1.1



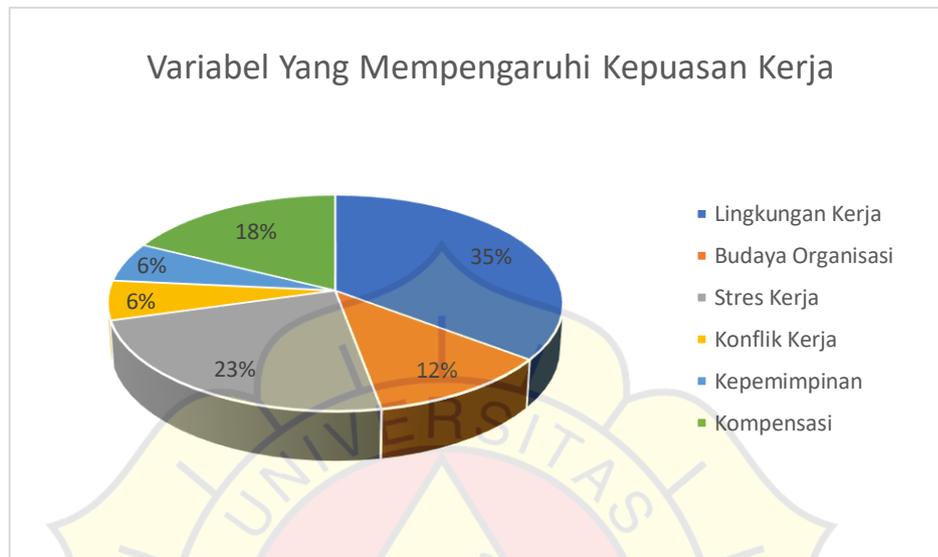
Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2023

**Gambar 1.1 Diagram *Pra Survey* Kepuasan Kerja Pegawai**

Diagram hasil *pra survey* kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk tergolong rendah, maka demikian halnya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti menciptakan kondisi kerja yang mampu membuat pegawai menjadi nyaman dengan pekerjaan mereka sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, penulis melakukan wawancara kepada 20% pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan *Pra Survey* dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk yaitu variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Stres Kerja,

Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi. Kuesioner *Pra survey* ini diisi oleh 17 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

### **Gambar 1.6 Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk adalah variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi variabel yang paling berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa sangat puas atas apa yang diperolehnya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu, setiap orang yang bekerja berharap mendapatkan kepuasan dari tempat bekerjanya, sehingga kepuasan yang akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan. Priansa (2017:291) kepuasan kerja

merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingku pekerjaannya. Selanjutnya ada beberapa usaha lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu dengan meperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kelancaran dalam bekerja dan hal ini juga akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

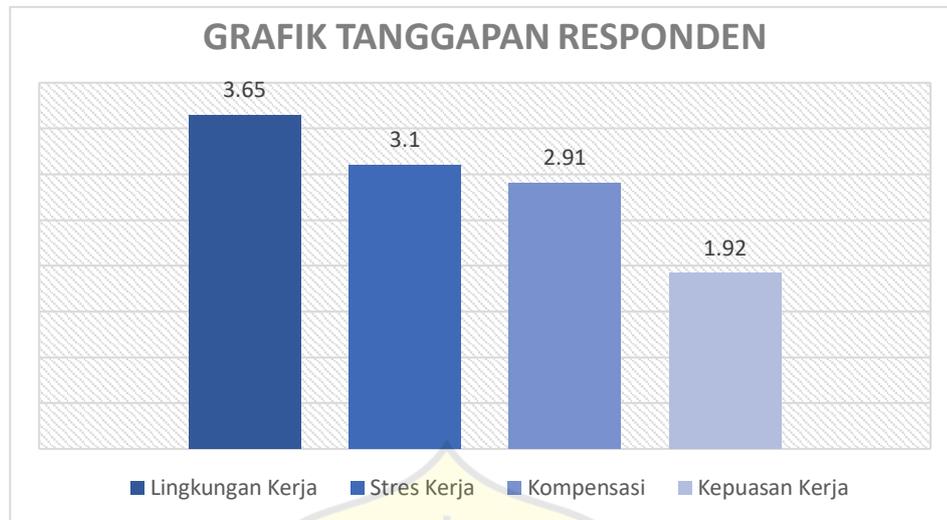
Lingkungan kerja juga memerlukan lingkungan yang nyaman, dan aman untuk menunjang kepuasan karyawan disuatu perusahaan tersebut, karna setiap perusahaan belum tentu memberikan sarana lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerja buruk, maka pekerjaan karyawan akan terlambat bahkan tidak terselesaikan.

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Stres kerja suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu tugas-tugasnya. Stres kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh kepada karyawan sehingga merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi, semua pendapatan yang berbentuk uang. Barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi. Pegawai yang memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya akan merasa kepuasan kerja.

Dari beberapa penjelasan terkait variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka lebih lanjut penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebar kuesioner kepada 17 orang pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai dimensi Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk. Secara garis besar pengolahan data dari penyebaran kuesioner dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.7 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.3 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebanyak 3,65 yang artinya sangat tinggi, ini berarti bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk memiliki nilai lingkungan kerja yang sangat baik. Selanjutnya interpretasi nilai Stres Kerja 3,1 maka artinya responden setuju bahwa stres kerja tinggi, lalu ada interpretasi Kompensasi sebanyak 2,91 yang artinya responden setuju bahwa kompensasi tinggi, dan interpretasi nilai Kepuasan Kerja sebanyak 1,92 yang artinya kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk rendah.

Dari penelitian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi

terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk”**.

## **1.2 Identifikasi Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Tingkat Lingkungan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk sudah cukup tinggi, namun kepuasan kerja pegawai rendah.
2. Tingkat Stres Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk cukup tinggi, namun kepuasan kerja pegawai rendah.
3. Tingkat Kompensasi pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk tinggi, namun kepuasan kerja pegawai rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan

terarah. Oleh karena itu Batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terhadap Pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan dari diadakannya penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditulis diatas, terdapat dua manfaat yaitu akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang baik di dalam perkembangan Ilmu Manajemen

Sumber Daya Manusia di mana Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi merupakan salah satu strategi yang sering digunakan untuk menaikkan tingkat Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, masukan bermanfaat dan bahan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yaitu mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk. Serta menjadi referensi dalam menentukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya.