

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan modal krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, sebagai aset yang tak ternilai, sumber daya manusia memerlukan perhatian dan pengasuhan yang cermat. Budidaya sumber daya manusia secara teratur dan sistematis adalah bagian penting dalam meningkatkan kompetensi dan daya saing. Di era teknologi yang berkembang pesat, perusahaan harus bijak dalam memilih tenaga kerja yang terampil. Dengan mempertimbangkan pentingnya sumber daya manusia sebagai fondasi yang memerlukan perawatan berkelanjutan, beragam metode digunakan untuk memperkuat dan meningkatkan kemampuan. Langkah-langkah ini adalah keharusan bagi setiap perusahaan atau organisasi yang ingin mencapai kesuksesan. Manajemen SDM yang baik dan terkoordinasi sangat krusial karena berperan dalam pengembangan karyawan berkinerja tinggi yang bisa diandalkan oleh organisasi. Karenanya, manajemen SDM yang efektif sangatlah penting untuk mencapai keberhasilan, sebab kesejahteraan karyawan merupakan tolok ukur utama kesuksesan perusahaan atau organisasi secara menyeluruh.

Kelurahan Pekayon Jaya merupakan salah satu unit pelayanan publik yang berada di Pekayon Jaya Bekasi Selatan untuk pelayanan. Kelurahan Pekayon Jaya di haruskan untuk selalu memberikan pelayanan yang baik

kepada masyarakat sekitar, serta dituntut tetap konsisten dalam menjalankan pekerjaan guna meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang ada dan juga kepuasan pegawai dalam bekerja. Suatu organisasi dapat di katakan baik jika di lihat dari sebuah struktur yang ada di dalamnya. Oleh karena itu seorang pegawai merupakan suatu aset penting di dalam sebuah organisasi. karena pegawai ialah suatu penggerak system organisasi. sehingga sudah sebaiknya seorang pimpinan mengetahui apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan seorang pegawainya. Rasa puas dalam bekerja tidak terpisahkan dengan sebuah penghargaan yang sering di jadikan sebagai impian seorang pegawai, dalam hal ini yang dimaksud yaitu seperti penghargaan (kompensasi) yang dapat menciptakan perasaan puas dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat bekerja secara maksimal, sehingga perasaan puas dalam menjalankan suatu pekerjaan dapat terwujud dengan baik. maka dalam hal ini rasa puas dalam bekerja dapat mencapai hasil yang maksimal dan rasa puas dalam bekerja saat melakukan pekerjaan dapat terpenuhi maka penghargaan dalam bekerja dapat di wujudkan dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memberikan dampak signifikan terhadap suatu organisasi. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menandakan pencapaian organisasi tetapi juga menumbuhkan motivasi dan meningkatkan antusiasme di kalangan karyawan. Sebaliknya, sebuah konteks kerja yang tidak menguntungkan memiliki potensi untuk menimbulkan dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kesejahteraan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal dapat menghasilkan

ketidaknyamanan dan kurangnya dorongan, menciptakan atmosfer yang kurang mendukung untuk produktivitas optimal. Dalam konteks ini, lingkungan kerja diartikan sebagai sebuah entitas yang melibatkan berbagai aspek yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Salah satu elemen kunci yang harus dipertimbangkan adalah kondisi fisik tempat kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan kebersihan. Setiap faktor ini memiliki peran krusial dalam menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Misalnya, suhu yang tidak nyaman atau tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengakibatkan distraksi dan mengganggu fokus kerja, sedangkan pencahayaan yang buruk dapat berdampak negatif pada kesejahteraan visual dan produktivitas.

Pentingnya memahami hubungan antara kondisi lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan menjadi semakin jelas ketika melibatkan aspek-aspek psikologis dan emosional. Sebuah lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menciptakan stres dan ketegangan, mengakibatkan berkurangnya antusiasme kerja dan motivasi karyawan. Keseimbangan antara elemen-elemen fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja menjadi esensial untuk mencapai kondisi yang optimal untuk kinerja dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap peningkatan lingkungan kerja menjadi suatu keharusan dalam konteks manajemen sumber daya

manusia. Langkah-langkah yang diterapkan untuk meningkatkan kondisi fisik, seperti penyediaan fasilitas yang nyaman dan pengaturan suhu yang tepat, harus diimbangi dengan upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Pelibatan karyawan dalam proses perbaikan lingkungan kerja juga menjadi kunci dalam menciptakan iklim yang berfokus pada kebutuhan dan harapan mereka.

Dengan memperhatikan kompleksitas interaksi antara faktor-faktor lingkungan kerja, perlu untuk merancang strategi holistik yang melibatkan kolaborasi antara berbagai departemen dan pihak terkait. Sebuah pendekatan yang terintegrasi akan memastikan bahwa perubahan yang diterapkan tidak hanya bersifat permukaan, tetapi juga meresap ke dalam struktur dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya mendukung kesejahteraan karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja bukan hanya sebagai tindakan proaktif untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Seiring dengan itu, pemahaman yang mendalam tentang dampak lingkungan kerja yang efektif dapat membuka pintu untuk inovasi, kolaborasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih optimal, menciptakan kondisi yang mendukung keberhasilan bersama di tempat kerja. Selain itu, ketersediaan peralatan kerja yang memadai merupakan aspek penting yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan seluruh alat alat serta bahan yang berada di sekitar lingkungan kerja dimana seorang tersebut bekerja, metode kerja yang di gunakan, serta pengaturan yang baik dan buruk kerjanya seorang pegawai maupun suatu kelompok di dalam menjalankan pekerjaannya.

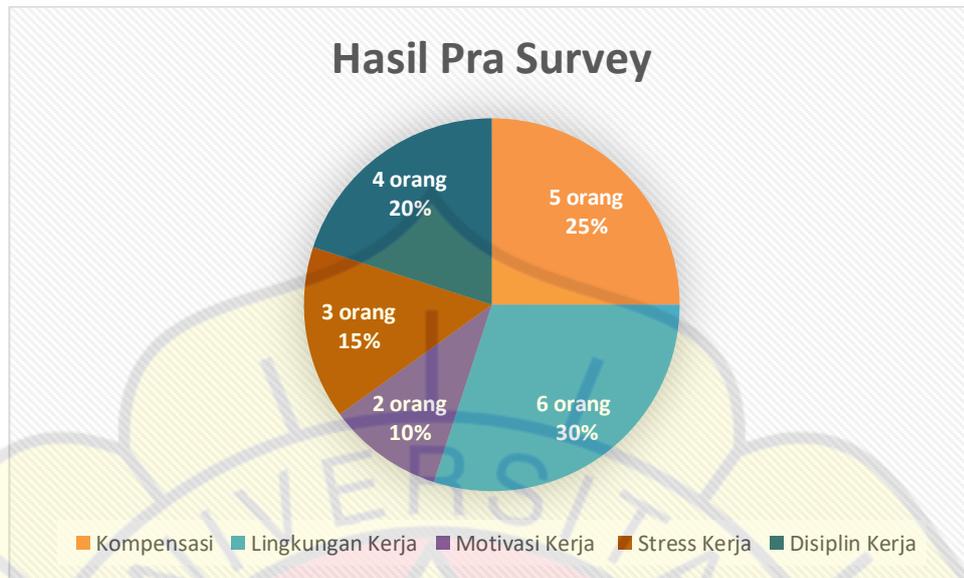
Kompensasi merupakan upah yang diberi kepada seorang pegawai sebagai sebuah penghargaan karena telah berkontribusi dalam mengembangkan suatu perusahaan. Kompensasi menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi ialah seluruh pendapatan baik berupa uang, dan barang yang diterima seorang pegawai sebagai bentuk imbalan. Kompensasi, sebagaimana didefinisikan oleh Handoko dalam Sutrisno (2017), berfungsi sebagai bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas upaya mereka dan sebagai imbalan atas aktivitas terkait pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan wujud watak emosional seseorang yang meliputi perasaan puas dan senang yang diperoleh dari pekerjaannya. Disposisi ini diwujudkan melalui indikator seperti etika kerja, disiplin, dan kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Handoko, dikutip dalam Sutrisno (2017:75), mencirikan kepuasan kerja sebagai pemenuhan emosional karyawan yang berasal dari usaha profesional mereka. Robbins (2015:170) lebih lanjut menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang menjadi tolok ukur dalam

mengukur hak istimewa yang diberikan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka.

Regresi Logistik, teknik regresi yang digunakan untuk memodelkan korelasi antara variabel independen dan dependen, dipilih oleh penulis untuk penelitian ini. Alasan di balik memilih metode ini terletak pada kesesuaiannya untuk menangani variabel dependen, kepuasan kerja, yang merupakan peristiwa biner dengan dua kategori berbeda, seperti “puas” atau “tidak puas”, dan “ya” atau “tidak.” Regresi logistik muncul sebagai alat analisis yang tepat dalam konteks ini.

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, para peneliti melakukan wawancara dengan 20 karyawan yang melayani sebagai responden. Berdasarkan survei pendahuluan, dilakukan kuesioner untuk mengeksplorasi variabel-variabel, antara lain kompensasi kerja, stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di kantor kelurahan Pekayon Jaya Bekasi. kuesioner pra survey di isi oleh 20 responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis Tahun 2023

Gambar 1 1 Hasil Pra Survey

Menganalisis wawasan yang diperoleh dari data yang ada, dapat ditarik kesimpulan bahwa sejumlah faktor tertentu, khususnya lingkungan kerja dan sistem kompensasi, memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di lingkungan kantor kelurahan Pekayon Jaya, Bekasi Selatan. Dalam upaya untuk memahami dinamika ini dengan lebih mendalam, peneliti telah melaksanakan langkah awal berupa penyebaran kuesioner kepada 20 responden yang merupakan pegawai di kelurahan Pekayon Jaya.

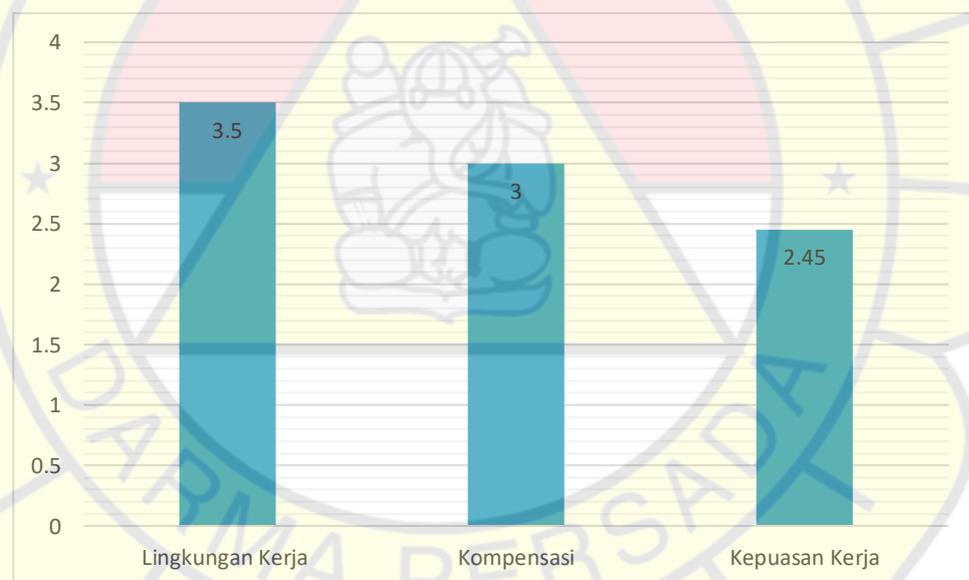
Melibatkan sejumlah variabel, penelitian ini memusatkan perhatian pada dua elemen utama, yaitu lingkungan kerja dan kompensasi, sebagai fokus analisis kepuasan kerja. Hasil tanggapan dari para pegawai yang menjadi responden penelitian awal ini diungkapkan melalui presentasi visual yang terdokumentasi dalam gambar 1.2, memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi dan

evaluasi mereka terhadap aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja dan sistem kompensasi.

Dalam upaya untuk mengukur kepuasan kerja, penulis telah mengembangkan kuesioner yang dirancang dengan cermat, mencakup pertanyaan-pertanyaan yang terfokus pada variabel-variabel yang dianggap signifikan. Langkah ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih rinci dan terperinci mengenai pandangan serta pengalaman karyawan terkait dengan kondisi lingkungan kerja dan elemen-elemen kompensasi yang mereka terima. Dari hasil penelitian awal ini, tergambar dengan jelas bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memainkan peran krusial dalam membentuk persepsi dan kepuasan kerja para pegawai di kantor kelurahan Pekayon Jaya. Analisis mendalam terhadap data tanggapan memberikan pemahaman yang lebih rinci mengenai preferensi, harapan, dan kebutuhan karyawan dalam konteks pekerjaan mereka.

Adapun variabel lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, dan tingkat kebisingan di lingkungan kantor. Hasil tanggapan dari karyawan dapat memberikan pandangan mendalam mengenai sejauh mana kondisi fisik dan lingkungan bekerja memengaruhi tingkat kepuasan mereka. Sementara itu, variabel kompensasi mencakup seluruh paket remunerasi yang diterima oleh pegawai, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif lainnya. Data yang diperoleh dari kuesioner mencakup persepsi karyawan terkait keadilan gaji, kejelasan skema kompensasi, serta apakah kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja.

Hasil penelitian awal ini memberikan landasan yang kokoh untuk pengembangan penelitian lebih lanjut. Keterlibatan karyawan dalam menyampaikan pandangan mereka melalui kuesioner memberikan dimensi partisipatif yang penting, memungkinkan peneliti untuk merinci area-area spesifik yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Dengan demikian, data dan informasi yang diperoleh tidak hanya menjadi gambaran umum, tetapi juga menjadi dasar untuk merancang strategi dan perbaikan yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di kantor kelurahan Pekayon Jaya, Bekasi Selatan:



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2023

Gambar 1 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang disajikan pada Gambar 1.2 pada penelitian pendahuluan penulis, terlihat dari tabel bahwa rata-rata interpretasi nilai lingkungan kerja adalah 3,5. Hal ini menandakan kesepakatan bulat di antara

seluruh responden bahwa lingkungan kerja mendukung, selanjutnya interpretasi nilai rata rata kompensasi sebesar 3.00 artinya keseluruhan responden setuju bahwa kompensasi sudah baik. maka interpretasi nilai rata – rata kepuasan kerja sebesar 2.45 artinya kepuasan kerja masih sangat rendah.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis jadikan permasalahan tersebut sebagai landasan penulis guna melakukan penelitian ini dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan metode regresi logistik”

1.2 Identifikasi Pembahasan Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat di identifikasikan permasalahan di kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi Selatan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang berada di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi sangat baik namun kepuasan kerja masih rendah.
2. Kompensasi yang berada di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi sangat baik namun kepuasan kerja masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, pembahasan yang akan di bahas dalam penulisan ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi?

1.2.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian diartikulasikan sebagai berikut:

1. Untuk menilai dampak lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi.
2. Untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi.

1.2.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat di pelajari, Menurut kegunaannya terdapat dua jenis yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan teoritis

Studi ini bercita-cita untuk menawarkan kontribusi teoritis dengan meningkatkan pemahaman tentang kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks Kantor Desa Pekayon Jaya Bekasi. Penekanannya ditempatkan pada dinamika rumit antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, yang bertujuan untuk memberikan wawasan teoritis yang berharga.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini menjadi bahan referensi berharga bagi mahasiswa dan kelompok penerus Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

b. Bagi Kantor Kelurahan Pekayon Jaya

Temuan penelitian ini menawarkan wawasan berharga dan masukan konstruktif yang dapat dipertimbangkan dan dimanfaatkan oleh Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi mengenai lingkungan kerja dan kompensasi yang berada di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi.

c. Bagi Penulis

Temuan penelitian ini berkontribusi pada kumpulan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan seluk-beluk lingkungan kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini menjadi referensi tambahan bagi komunitas ilmiah.