

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

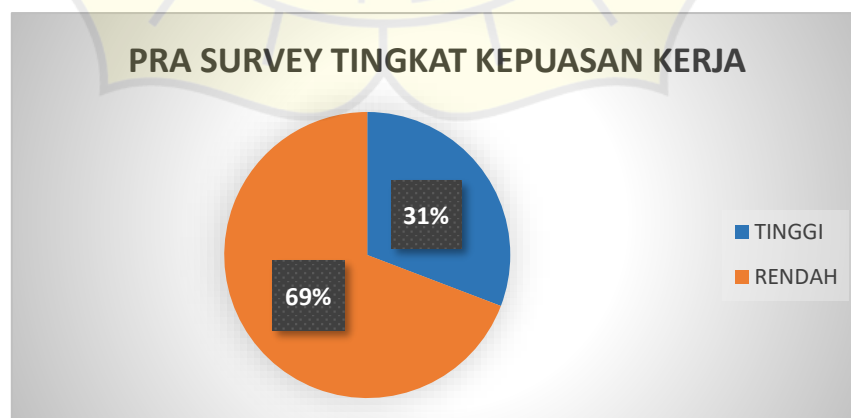
### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini, sumber daya manusia semakin diprioritaskan dalam setiap tindakan organisasi, terutama yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah semua individu yang terlibat dalam suatu organisasi, dari tingkat paling bawah hingga tingkat tertinggi. Setiap bagian sumber daya manusia memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan (Fransiska, *et al.* 2020:308). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting. Perusahaan harus menetapkan standar perilaku tertulis tentang pekerjaan mereka agar karyawannya lebih produktif dan bahagia, termasuk masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan merasa terkait dengan pekerjaannya, apakah ia merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya akan mempengaruhi cara kerjanya (Saputra & Mulia, 2020:21).

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting yang tidak dapat diabaikan dalam meraih kesuksesan perusahaan. Tidak hanya mempengaruhi kinerja individu secara langsung, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan dan prestasi perusahaan secara keseluruhan. Saat karyawan merasa puas dengan tugas mereka, maka akan memicu semangat, komitmen, dan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah

satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota tim agar dapat berkontribusi secara optimal sesuai harapan perusahaan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti menciptakan kondisi kerja yang membuat lingkungan kerja sehat aman dan nyaman, kompensasi yang layak, serta menetapkan beban kerja tidak membuat karyawan merasa terbebani. Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja adalah unsur pelaksana yang bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan. Dipimpin oleh Direktur Jenderal yang bertugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan hal di atas penulis melakukan wawancara kepada Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan dan hasilnya menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan tersebut didukung dengan hasil pra survey dengan 13 responden pegawai pada gambar 1.1, adalah sebagai berikut :



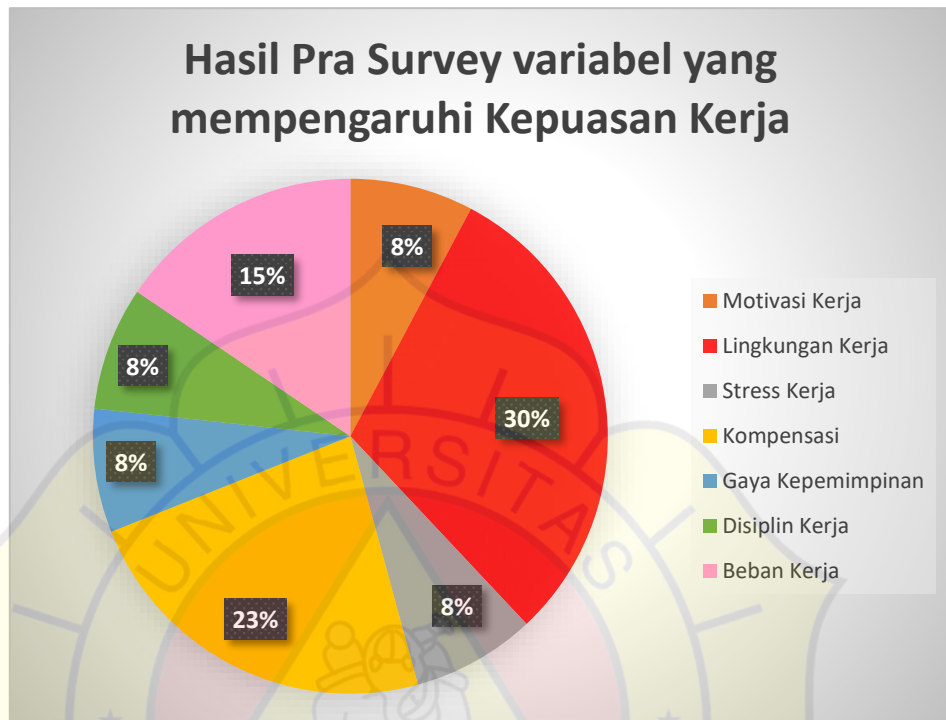
Sumber : Diolah penulis pada tahun 2024

**Gambar 1. 1 Hasil Pra Survey Tingkat Kepuasan Kerja**

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kepuasan kerja pegawai pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada bidang Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan adalah 69 % dengan 9 pegawai yang memilih rendah dan 31% dengan 4 pegawai yang memilih tinggi, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan adalah rendah, dan hasil dari wawancara Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kepuasan terhadap kerja pegawai diantaranya pada Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, diantaranya adalah meliputi kurang luasnya meja kerja, suhu ruangan yang terlalu dingin dan ketidakrapihan ruangan, terkadang terjadi kebisingan berlebih, dan adanya hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja, gaji karyawan yang tidak mengalami peningkatan, dan adanya hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja, gaji karyawan yang tidak mengalami peningkatan, akumulasi tugas yang terus bertambah dan harus diselesaikan tepat waktu, kurangnya alokasi sumber daya yang memadai dan ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas karyawan yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Dari pernyataan diatas penulis melakukan observasi dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 13 responden untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada Direktorat

Bina Perluasan Kesempatan Kerja, Berikut hasil hasilnya pada tabel 1.1 berikut:



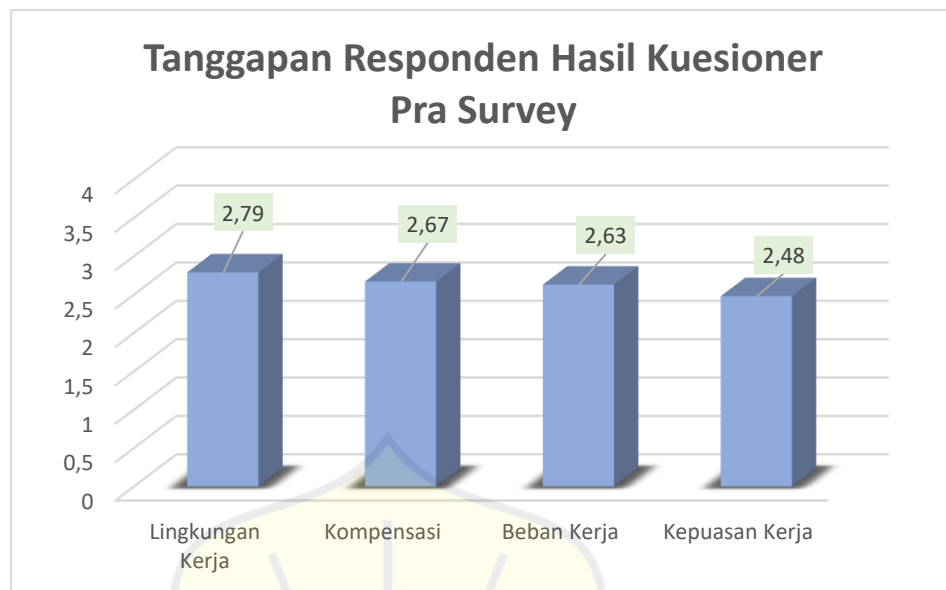
Sumber : Diolah penulis pada tahun 2024

**Gambar 1. 2 Hasil Pra Survey Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dari diagram di atas menunjukkan bahwa terdapat 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Terdapat 30% atau 4 pegawai yang memilih lingkungan kerja, 23% atau 3 pegawai memilih kompensasi, 15% atau 2 pegawai memilih beban kerja, 8% atau 1 pegawai memilih disiplin kerja, 8% atau 1 pegawai memilih gaya kepemimpinan, 8% atau 1 pegawai memilih stress kerja, dan 8% atau 1 pegawai memilih motivasi kerja. Lingkungan kerja mencakup segala peralatan dan bahan yang digunakan, situasi sekitar di lokasi tempat seseorang bekerja, cara kerja dan organisasi tugas baik secara individu maupun dalam tim (Waani,

*et al.* 2023:1067). Menurut Zahra & Wijaya (2023:823) kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima karyawan, baik tunai maupun *non* tunai, disebut sebagai kompensasi atas kerja mereka untuk perusahaan. Penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, karena penghargaan memberitahu seseorang bahwa mereka berkontribusi, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan. Kompensasi disebut juga imbalan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan juga merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Saputra, 2022:72).

Berikutnya penulis melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuesioner penelitian pendahuluan kepada 13 responden pada Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan yang merupakan data observasi pertama dari penyebaran kuesioner pada dimensi lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Hasil dari pengolahan data dengan menyebarkan kuesioner diuraikan pada gambar 1.3 berikut :



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2024

**Gambar 1. 3 Tanggapan Hasil Kuesioner Pra Survey**

Berdasarkan grafik diatas pada gambar 1.3 penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebar pra kuesioner kepada 13 Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata yang diinterpretasikan bahwa untuk variabel lingkungan kerja pada bidang Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan memiliki rata-rata sebesar 2,79 yang artinya baik. Nilai rata-rata pada variabel Kompensasi sebesar 2,67 pada bidang Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan yaitu tinggi. Nilai rata-rata pada variabel beban kerja sebesar 2,63 artinya tergolong tinggi. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja sebesar 2,48 artinya rendah, kepuasan kerja karyawan tergolong rendah berarti kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan kurang optimal dan belum merasa puas atas pekerjaannya.

Dari penelitian awal di atas sebagai fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aurantika & Perdhana, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian lainnya (Wulandari, *et al.* 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan”**.

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti meja kerja yang kurang luas, ketidakrapihan ruangan, suhu ruangan yang terlalu dingin, terkadang terjadi kebisingan yang berlebih, dan adanya hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja dapat menciptakan suasana yang tidak menyenangkan di tempat kerja.

- b. Beban kerja yaitu kurangnya alokasi sumber daya yang memadai, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas karyawan.
- c. Kompensasi yaitu gaji karyawan tidak mengalami peningkatan yang bisa mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, dan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban yang diberikan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar mengkaji masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus serta terarah. Maka batasan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan responden yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

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

- a. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?



- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?
- d. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?
- d. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ?

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat,

yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja agar dapat memahami pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya dalam suatu perusahaan. Disamping itu penelitian ini diharapkan bisa dijadikan rujukan untuk penelitian berikutnya.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.