

BAB I

PENDAHULUAN

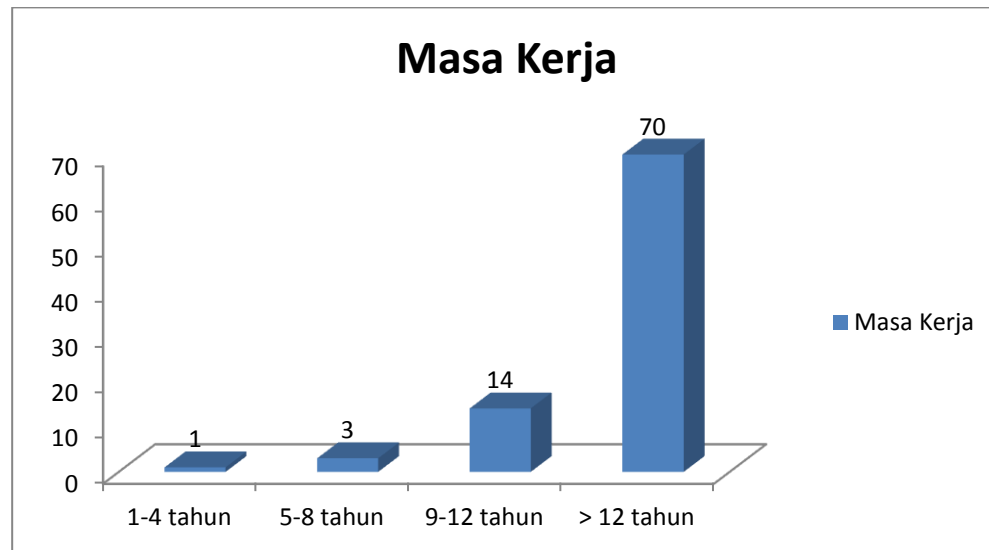
1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan topik penelitian yang selalu menarik untuk dikaji bagi peneliti sumberdaya manusia dan organisasi. Dalam suatu organisasi peran manusia sangat penting untuk mendukung organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko dalam Sutrisno 2009: p.75). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dalam hal ini organisasi juga harus mementingkan rasa kepuasan kerja pada para pegawai karena kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dirasakan oleh seorang pegawai dan akan menimbulkan dampak positif bagi organisasi seperti loyalitas yang tinggi, kedisiplinan dalam bekerja, serta semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan variabel kompleks yang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, serta gaya kepemimpinan (Mathis dan Jackson, 2009).

Teori tentang kepuasan kerja yaitu salah satunya teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada apa tidaknya keadilan (equity) pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori ini yaitu input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input merupakan faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap dapat mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas serta peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai 2015: p.620-621).

Salah satu instansi yang memiliki kepuasan kerja tinggi yang dilihat berdasarkan masa kerja yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran yang rendah yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam suatu bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara insentif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk mengembangkan industri dan perdagangan provinsi Lampung dalam menghadapi persaingan global. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yaitu dengan perdagangan ekonomi (IPTEK). Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung memiliki pegawai negeri sipil yang berjumlah 88 orang pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari masa kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung karena pegawai memiliki tingkat masa kerja yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan Ningsih dan Ardana (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor kepuasan kerja dapat dilihat dari masa kerja, karena masa kerja yang panjang biasanya mengartikan bahwa pegawai merasa betah berada atau bekerja di perusahaan atau instansi tersebut dan menimbulkan tingkat kepuasan kerja. Berikut data masa kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung pada gambar 1.1 dibawah ini.



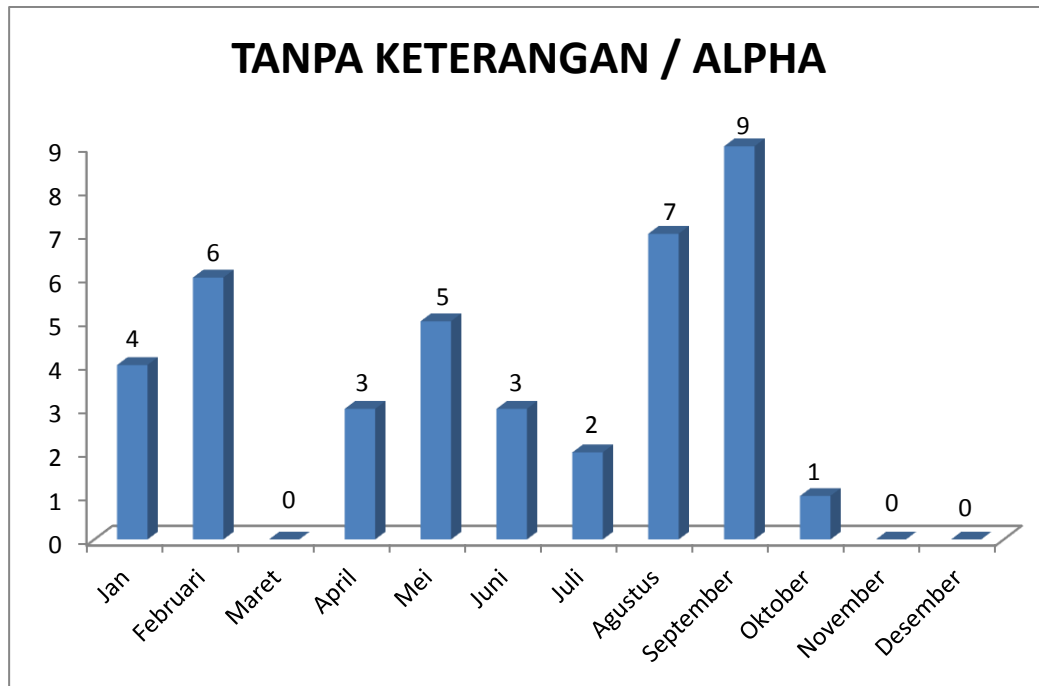
Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung, 2019

Grafik 1.1 Masa Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung Pada 2019

Berdasarkan gambar 1.1 diatas maka dapat dilihat bahwa masa kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung pada tahun 2019 tergolong tinggi. Hal ini terbukti dengan banyaknya pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 12 tahun keatas sampai sekarang yang berjumlah 88 pegawai negeri sipil yang tetap bertahan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Dari hasil wawancara pada (30 januari 2020;14.00 WIB) dengan 10 orang pegawai dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa puas dan terdapat keinginan untuk bertahan dan tidak ada keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru.

Menurut penelitian yang dilakukan Nurbahar (2015) kepuasan kerja juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Hal ini menunjukan tolak ukur dari kepuasan kerja karena semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai maka semakin

menunjukkan tingkat kepuasan kerja. Berikut data absensi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung pada gambar 1.2 dibawah ini.



Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung, 2019

Grafik 1.2 Data Ketidak Hadiran Tanpa Keterangan Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung tahun 2019

Berdasarkan gambar 1.2 diatas kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung pada tahun 2019. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan september dimana terdapat 9 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpha. Sedangkan pada bulan maret, november, dan desember dapat dilihat bahwa seluruh pegawai tidak ada yang tidak hadir dikarenakan alpha. Tingkat ketidakhadiran yang disebabkan tanpa keterangan atau alpha dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung tergolong rendah karena jumlah pegawai tertinggi yang tidak hadir tanpa keterangan terdapat 9 pegawai

sedangkan jumlah keseluruhan pegawai ada 88 orang. Hal ini tidak mencakup setengah jumlah pegawai. Dilihat dari tingkat ketidakhadiran dengan tanpa keterangan atau α secara tidak langsung juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Jika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka orang tersebut akan malas dalam masuk bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Seidy, Adolfini, dan Roring (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Rahayu dan Pramularso (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai kepada karyawan baik berbentuk fisik maupun nonfisik maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Wongkar, Sepang, dan Loindong (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aoliso dan Lao (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi dalam menciptakan rasa kepuasan sehingga dapat menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik. Dengan adanya *gap research* peneliti akan melakukan pengkajian ulang berdasarkan variabel, serta untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak.

Salah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2015: p.541). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai

pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai akan membuat pegawai merasa puas dengan apa yang diterima setelah melakukan kontribusi pada suatu perusahaan atau instansi.

Dari hasil wawancara dengan 10 pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi lampung pada (30 januari 2020;14.00 WIB) dapat disimpulkan bahwa mereka merasa puas dengan kompensasi yang diterima karena dirasa sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh ketentuan yang ada. Berikut tabel 1.1 dibawah ini data gaji pokok pegawai berdasarkan golongannya.

Tabel 1.1 Data Gaji Pokok Pegawai Berdasarkan Golongan

Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
a = 1.486.500 sampai 2.224.600	a = 1.926.00 sampai 3.213.00	a = 2.456.700 sampai 4.034.800	a = 2.899.500 sampai 4.762.000
b = 1.623.400 sampai 2.335.200	b = 2.103.300 sampai 3.348.900	b = 2.560.600 sampai 4.205.400	b = 3.022.100 sampai 4.963.400
c = 1.692.100 sampai 2.454.800	c = 2.192.300 sampai 3.348.900	c = 2.668.900 sampai 4.383.300	c = 3.149.900 sampai 5.173.400
d = 1.763.600 sampai 2.558.700	d = 2.285.000 sampai 3.638.200	d = 2.781.800 sampai 4.568.800	d = 3.283.200 sampai 5.392.200
			e = 3.422.100 sampai 5.620.300

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

Dalam tabel 1.1 diatas dapat dilihat data gaji pokok yang diterima pegawai berdasarkan golongan. Hal ini merupakan salah satu kompensasi finansial secara langsung yang diterima pegawai dan sudah ditentukan oleh pemerintah yaitu

dalam pemberian gaji pokok dilihat berdasarkan golongan. Semakin tinggi golongan maka akan semakin besar jumlah gaji pokok yang akan diterima. Sedangkan dalam kompensasi non finansial seperti peluang dalam promosi jabatan dilihat dari pengalaman dan kemampuan seseorang. Dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung promosi jabatan dilihat melalui golongan. Kesempatan dalam promosi jabatan hanya diberlakukan untuk pegawai yang memiliki golongan 3c keatas. Jadi untuk pegawai yang memiliki pangkat atau golongan dibawah 3c belum bisa mendapatkan kesempatan promosi.

Selain itu variabel yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemiti dalam Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, sebaliknya jika lingkungan kerja dirasa kurang aman dan nyaman akan membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja serta dapat membuat kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan dan akan merugikan pihak perusahaan atau instansi tersebut.

Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berikut ini kriteria Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung ada pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2 Lingkungan Kerja pada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Provinsi Lampung**

Lingkungan Kerja Fisik	Kriteria
Penerangan	Baik
Suhu udara	Baik
Kebersihan	Baik
Kebisingan	Kurang baik
Penggunaan warna	Baik
Peralatan	Baik
Keamanan	Baik

Lingkungan Kerja Non Fisik	Kriteria
Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	Baik

Dari hasil wawancara dengan 10 pegawai pada (30 januari 2020;14.00 WIB) dapat disimpulkan permasalahan dalam lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung ada dalam salah satu indikator lingkungan kerja fisik yaitu kebisingan yang kurang baik. Letak kantor yang tepat didepan jalan membuat suara kendaraan terdengar dengan jelas dan seringkali membuat pegawai merasa terganggu yang berdampak pada pegawai yang tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Sedangkan indikator lain dalam lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, peralatan, keamanan, dan hubungan dengan rekan kerja, sudah tergolong baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diajukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung yang berjumlah 88 orang pegawai.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. Cut Mutiah No.23 B/40 Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini yaitu pada 29 november sampai 5 februari.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil adalah manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata satu manajemen di IBI Darmajaya Lampung. Dan menambah wawasan dan pengetahuan diruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Bagi Institusi

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Menambah pembendaharaan pada perpustakaan yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

1.5.3 Manfaat Bagi Instansi

Bagi instansi dalam penelitian ini memberikan informasi empiris hubungan antara persepsi karyawan dan pemimpin dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisi paparan secara garis besar isi dari skripsi dari tiap-tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan dan menjelaskan tentang : latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu teori tentang kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, uji validitas dan reabilitas, uji persyaratan analisis data, dan metode analisis data dan uji regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN