

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) terus menjadi pusat perhatian dan landasan bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan di masa globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi. Perihal ini menampilkan kalau sumber daya manusia ialah kunci terutama dalam menggapai tujuan sebuah organisasi ataupun industri. Seseorang ialah perilaku yang memandu aktivitas dan kebiasaan dalam sebuah organisasi atau bisnis. Seperti diketahui, sebuah organisasi atau perusahaan berisi berbagai orang yang dikelompokkan dalam situasi berbeda yang mencakup pendidikan, pekerjaan, pengalaman, jenis kelamin, dan usia setiap orang. Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan. Peran perusahaan juga diperlukan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada saat yang sama, untuk memenuhi tugas-tugas pelatihan saat ini dan menghadapi tantangan di masa depan, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Pekerjaan pengembangan bisa dilakukan baik oleh organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi.

Dishub (Dinas Perhubungan) ialah unsur pelaksana Pemerintah Daerah (Pemerintah Daerah) Di bidang transportasi, kepemimpinan dijalankan oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab dan berada di bawah struktur organisasi tertentu melalui (Sekretaris Daerah). Berlandaskan UU 22 Tahun 2009, Departemen Perhubungan mempunyai fungsi dan tugas menetapkan rencana umum angkutan dan lalu lintas jalan, rekayasa dan manajemen lalu lintas, perizinan angkutan umum, persyaratan teknis dan kelayakan jalan, pengembangan sistem komunikasi dan informasi di bidang angkutan jalan. sektor, dan infrastruktur. lalu lintas, serta penyidikan pelanggaran persyaratan teknis dan kelaikan jalan serta izin angkutan umum yang memerlukan peralatan dan keahlian khusus yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Suku Dinas Perhubungan DKI Jakarta yang beralamat Jl. Pasar Senen No.5, RW.3, Senen, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10410, Kabupaten DKI Jakarta ialah unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang transportasi. Subjek penelitian kepuasan kerja ini, penulis terfokus pada Bidang kepegawaian yang bagaimana berfokus pada pegawai, agar bisa melakukan satu kegiatan yang dilakukan ialah Pengelolaan Transportasi Darat yang beroperasi di DKI Jakarta.

Sebagai lembaga yang membantu pemerintah dalam bidang transportasi tentunya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang bisa melaksanakan kegiatan operasional yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan. SDM mampu menentukan tercapainya tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi, karena SDM ialah aset berharga dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan operasional sebuah organisasi Ardana, (2018). Pihak yang mempunyai peranan besar dalam kegiatan operasional sebuah organisasi ialah pegawai. Pegawai diminta mempunyai sikap profesional dalam menjalankan tugasnya, bertanggung jawab, jujur, disiplin, tidak membawa masalah pribadi di tempat kerja, dan menaati peraturan yang sudah ditetapkan.

Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi ialah variabel berarti yang pengaruhi motivasi karyawan buat membagikan donasi maksimal di industri atau lembaga ataupun lembaga tempat mereka bekerja (Sarah et al., 2020). Karyawan yang hadapi tingkatan yakni kepuasan kerja yang besar biasanya menampilkan prestasi kerja yang besar pula. Kebalikannya, bila seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka kinerja dan prestasi kerjanya cenderung menurun seiring waktu.

Satu dari strategi untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan ialah melalui pengembangan lingkungan kerja non-fisik yang menyenangkan. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif membagikan akibat positif, seperti peningkatan semangat kerja, pengurangan tingkat absensi, dan penurunan angka turnover karyawan. Organisasi dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif guna tingkatkan kepuasan kerja, pada akhirnya tujuan organisasi bisa tercapai. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif dan sehat dalam sebuah

organisasi bisa menaikkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, Lingkungan kerja non-fisik yang baik bisa menciptakan suasana yang tenang dan memfasilitasi fokus dalam pelaksanaan tugas. Keadaan tersebut sangat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta memberikan kenyamanan bagi karyawan, yang pada gilirannya bisa menumbuhkan loyalitas dan kepuasan terhadap tempat kerja (Damayanti et al., 2020).

Tidak hanya lingkungan kerja non-fisik, aspek lain yang bisa berkontribusi terhadap terciptanya kepuasan kerja ialah pemberian kompensasi. Kompensasi ialah faktor krusial bagi perusahaan, di mana karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik serta memperlihatkan peningkatan kapasitas kerja akan menerima upah yang sesuai (Lestari et al., 2021).

Tidak hanya kompensasi, aspek lain yangengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah motivasi, yang mencakup keinginan buat melaksanakan usaha yang optimal dalam menggapai tujuan organisasi dengan penuhi kebutuhan orang masing-masing (Rosalia et al., 2020). Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap karyawan. Untuk mencapai tujuan atau sasaran keberhasilan, penting untuk memberikan motivasi guna mendorong semangat karyawan dalam mencapainya. Bila seorang karyawan termotivasi dalam pekerjaannya, perihal ini hendak membagikan donasi besar terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berlandaskan Siagian dkk, (2020:332) Berkurangnya kepuasan kerja karyawan terlihat ketika karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya atau sering datang terlambat, yang menandakan ketidakpuasan mereka terhadap peran mereka. Selain itu, beberapa karyawan menunjukkan kinerja buruk dengan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti berbincang dengan rekan kerja atau membaca koran selama jam kerja, yang sering kali diakibatkan oleh kompensasi yang tidak memadai. Selain itu, kurangnya peluang promosi, yang sering dikaitkan dengan kurangnya produktivitas, berkontribusi terhadap ketidakpuasan mereka

Tabel 1.1
Hasil Pre-Test Pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Pusat

Indikator Kepuasan Kerja	Genre		100%
	P 8	L 12	
Gaji pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	30,0	70.0	Memenuhi target 100%
Gaji pokok yang diterima sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya	35,0	65.0	Memenuhi target 100%
Saya senang karena memperoleh pekerjaan yang menantang	50.0	50.0	Memenuhi target 100%
Pekerjaan yang saya terima sangat berpotensi	40.0	60.0	Memenuhi target 100%
Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miiki	50.0	50.0	Memenuhi target 100%
Saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah	35.0	65.0	Memenuhi target 100%
Saya merasakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	60.0	40.0	Memenuhi target 100%
Rata-rata	42,8%	57,1%	Memenuhi target 100%

Sumber: Google from kepada 20 orang pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Pusat disusun dengan memakai tata cara likert, 2023

Dari tabel diatas tampak bahwasanya dari Perempuan yang menjawab 8 orang rata-ratanya 42,8% dan untuk laki laki yang menjawab 12 orang rata-ratanya 57,1%, dengan persenan tersebut menyatakan bahwasanya perempuan dan laki-laki memenuhi target 100%.

Berlandaskan Afandi (2018:66), lingkungan kerja mencakup elemen-elemen dalam area kerja yang bisa mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan yang memadai. Kurniati (2020), hasil penelitiannya memperlihatkan apabila lingkungan kerja non- fisik memiliki akibat positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Dalam riset Sepang et al. (2018), ditemui apabila lingkungan kerja non- fisik memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berlandaskan Artaya I Putu (2019: 1-2) Kompensasi berfungsi sebagai alat motivasi untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas individu mereka sesuai dengan tuntutan tempat kerja Hasil yang berbeda Mondiani (2018) Riset tersebut merumuskan kalau ada pengaruh positif serta signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwasanya peningkatan dalam kompensasi karyawan berhubungan erat dengan peningkatan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian Anik Hermingsih et al. (2020) menampilkan kalau kompensasi mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya variasi dalam kompensasi tidak berkontribusi secara substansial terhadap perubahan tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan dari Anik Hermingsih et al. (2020) didukung oleh penelitian Rani Veriyani et al. (2018), yang merumuskan kalau kompensasi mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berlandaskan Moh. B Saiful (2018:50), motivasi merujuk pada kebutuhan akan dorongan dari pihak eksternal atau internal yang bisa mendorong perilaku individu atau organisasi, pada akhirnya memacu tindakan yang berpotensi memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Febrianti (2019) Mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, Syaiful Bhari et al. (2017) Menyimpulkan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berlandaskan latar belakang yang sudah diuraikan serta peneliti terdahulu yang menghasilkan berbeda beda. Maknanya, penulis berencana untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kota Jakarta Pusat dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Suku Dinas Perhubungan di Senen Jakarta Pusat.”

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah dalam riset ini ialah yakni:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan di Senen Jakarta Pusat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan di Senen Jakarta Pusat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan di Senen Jakarta Pusat?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Senen, Jakarta Pusat.
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan di Senen Jakarta Pusat.
- c. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan di Senen Jakarta Pusat.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi akademis, riset ini bermanfaat sebagai tambahan rujukan terhadap penelitian yang relevan dan bisa dijadikan referensi ilmu pengetahuan selanjutnya. Untuk melaksanakan penelitian secara teoretis, riset ini berguna untuk memperluas pengetahuan dan wawasan, serta untuk memperkuat teori yang ada berlandaskan temuan penelitian.
- b. Bagian perusahaan atau badan usaha lain, khususnya Suku Dinas Perhubungan di Senen, Jakarta Pusat, diharapkan bisa mengevaluasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja non-fisik, kompensasi, dan motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja pegawai di Suku Dinas Perhubungan tersebut.. Hasil riset ini akan dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin untuk menaikkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

