

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Dalam sebuah organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai begitu juga karyawan memperoleh kepuasan kerja yang baik.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah faktor meningkatnya kepuasan kerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, kemudian kompensasi yang sesuai dengan standar upah minimum regional, memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, serta melakukan penilaian kinerja atas pekerjaan yang dilakukannya agar karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sehingga menguntungkan organisasi (Handayani 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Masram dan Muah (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi dan aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Hasibuan (2014) mengatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat dan ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, pelatihan dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dibatasi pada lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja. Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal melalui wawancara langsung dengan kepala bagian SDM dan kepala olah data dan program BPKD Pematang Siantar menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Disamping itu juga didasarkan atas hasil

rujukan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Fakhri dan Aruan, 2015). Selain itu Surya dan Nugraha (2016) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Tidak hanya itu pelatihan kerja ikut berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Lodjo, 2013).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Murtafial dan Suryalena (2015), lingkungan kerja yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus organisasi, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja, lingkungan yang baik juga tentunya membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di organisasi tersebut.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi

kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Oleh karena itu Mangkuprawira dalam Werther dan Davis (2011) mengemukakan apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan perpindahan tenaga kerja, absensi, ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja dan produktifitas serta gagalnya pencapaian rencana strategis. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Selain lingkungan kerja dan kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan. Menurut Massie (2015) pelatihan adalah penyediaan fasilitas para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin dicapai tetapi diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, *behavior*, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Goni, dkk, 2013). Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan karyawan.

Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (Handoko, 2009).

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan untuk pendukung variabel penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPKD Pematang Siantar adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Penelitian Terdahulu**

| Hasil Penelitian Signifikan |   |  | Hasil Penelitian Tidak Signifikan   |   |
|-----------------------------|---|--|---|---|
| Variabel Lingkungan Kerja   |   |  |   |   |
| No.                         | Peneliti dan Judul  | Hasil  | Peneliti dan Judul  | Hasil   |
| 1.                          | Aruan dan Fakhri (2015)<br>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freepot Indonesia | lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | Wongkar, Dkk (2018)<br>Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo  | lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 2.                          | Nugraha dan Surya (2016)<br>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan     | lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | Dhermawan, dkk (2012)<br>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali | lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja             |
| Hasil Penelitian Signifikan |   |  | Hasil Penelitian Tidak Signifikan   |   |
| Variabel Kompensasi         |   |  |   |   |
| No.                         | Peneliti dan Judul  | Hasil  | Peneliti dan Judul  | Hasil   |
| 1.                          | Handaru dkk (2013)<br>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit "X"                   | kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan       | Suryani, Harahap dan Khair (2019)<br>Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja  | Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja                   |

|                                    |   |  |   |  |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| 2.                                 | Retnoningsih (2016)<br>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang)                                | kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | Djalali, Fatmawati (2009)<br>Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai  | Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja            |
| <b>Hasil Penelitian Signifikan</b> |   |  | <b>Hasil Penelitian Tidak Signifikan</b>  |  |
| <b>Variabel Pelatihan Kerja</b>    |   |  |   |  |
| No.                                | Peneliti dan Judul  | Hasil  | Peneliti dan Judul  | Hasil  |
| 1.                                 | Lodjo (2013) Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Sulutenggo Manado   | Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  | Priyanto (2018)<br>Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta | pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja             |
| 2.                                 | Citraningtyas dan Djastuti (2017)<br>Pengaruh pelatihan Kerja, lingkungan kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Megaland Solo) | pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  | Vonny (2016) Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Tractors Cabang Manado  | pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja |

Dilihat dari tabel 1.1 masih ada penelitian yang mengatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Adapun penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan karyawan ini akan diimplimentasikan pada Kantor

Badan Pengelola Keuangan Daerah Pematang Siantar. Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Pematang Siantar merupakan unit organisasi pemerintah daerah pelaksana fungsi staf yang bertugas merumuskan kebijakan umum dibidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, melaksanakan perbendaharaan, dan melaksanakan Akuntansi Pemerintah Daerah. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang baik diperlukan sebuah kebijakan dan peraturan sebagai petunjuk, pedoman, serta sasaran yang ingin dicapai. Kemudian pemberian kompensasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan sebuah organisasi. Selain tunjangan, pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan harus merata, memadai dan sesuai dengan masalah dihadapi dan bertujuan untuk menambah pengetahuan spesifik dalam bidangnya. Maka kebijakan itu diwujudkan dalam sebuah rencana strategis yang digunakan sebagai dasar penilaian capaian kinerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat ditunjukkan masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping itu pada kajian sebelumnya juga dijelaskan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan lingkungan kerja yang baik, kompensasi, dan pelatihan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja

yang berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga perlu dilakukan kajian penelitian mengenai kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PEMATANG SIANTAR”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar?
5. Manakah diantara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar
5. Untuk menganalisis manakah variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan yang paling dominan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan

sehingga dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang ada.

- b. Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai pengembangan ilmu dan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama topik yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar

### **1.5. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah responden dibatasi pada Karyawan yang berstatus tetap dan kontrak dengan masa kerja minimal 1 tahun di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar

