

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat. Peran organisasi pemerintah khususnya pada lembaga pendidikan kini kian berkembang. Di era globalisasi bidang pendidikan memiliki tantangan tersendiri yaitu menumbuhkan daya saing dan kelebihan kompetitif dengan mengandalkan pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) teknologi serta manajemen tanpa mengurangi kelebihan komperatif. Berbagai jenis lembaga pendidikan melakukan perkembangan melalui pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan potensinya sebagai wadah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu institusi pendidikan perlu memiliki strategi yang tepat agar dapat terarah pada pemanfaatan sumber daya.

Pada hakikatnya pendidikan merupakan upaya mewarisi nilai-nilai yang membantu dan menentukan nilai kehidupan, serta meningkatkan peradaban pada manusia. Karena tanpa pendidikan, bangsa Indonesia tidak akan mampu untuk berkompetitif dengan bangsa lain. Pendidikan berkualitas tidak dapat dicapai dalam semalam, dan perlu ada norma atau kebijakan kelembagaan untuk mengatur pendidikan. Lahirnya UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas di era modern. UU tersebut menjelaskan tentang standarisasi serta peningkatan mutu, dimana dapat dikatakan akan sangat pentingnya sebuah pendidikan.

Melalui undang-undang tersebut, kebijakan pendidikan kin telah berubah. Dahulu kekuasaan pengelolaam pendidikan tanggung jawab pemerintah pusat dan sekarang kekuasaan pengelolaan sebagai tanggung jawab pemerintah daerah. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan pendidikan tinggi dapat menghasilkan teknologi dan produk-produk inovatif, maka perkembangan tersebut akan memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan negara, serta mengupayakan peningkatan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Sebagai sumber daya manusia terampil dan berkualitas memenuhi kebutuhan masyarakat atau memecahkan masalah-masalah aktual yang dihadapi masyarakat.

Sumber daya berkualitas tinggi diwujudkan dalam aspek-aspek seperti kinerja tinggi dan produktivitas tinggi. SDM dikelola dengan baik guna membantu meningkatkan efektivitas (Azhad, 2015). SDM dalam organisasi tidak dapat hanya dipandang sebelah mata saja, karena jika terdapat berbagai masalah terhadap karyawan. Organisasi pun sudah menyediakan departemen khusus untuk menanganinya yaitu biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau departemen personalia.

Kepuasan kerja karyawan merupakan permasalahan penting sumber daya manusia bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan yang tidak bahagia dengan pekerjaannya tidak akan pernah matang dengan sendirinya. Karyawan adalah pekerja yang dipekerjakan untuk ikut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau tempat mereka bekerja. Tercapai atau tidaknya dapat dilihat bagaimana tanggung jawab seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Keberhasilan perusahaan ini sangat tergantung dari karyawannya. Salah satu tips manajemen yang penting adalah meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan. Jika karyawan merasakan kenyamanan dengan pekerjaannya, kinerja mereka mungkin lebih baik daripada mereka yang tidak merasa sangat nyaman. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan semangat kerja, kontribusi, kecintaan dan kedisiplinan.

Menurut Handoko dalam (Rasyid & Tanjung, 2020) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja dapat mendeskripsikan perasaan seseorang mengenai pekerjaannya, hal tersebut terlihat dari respon positif karyawan terkait pekerjaannya serta segala sesuatu yang dirasakan di lingkungan mereka bekerja.

“Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta adalah lembaga pendidikan tinggi vokasi pertama dan satu-satunya yang digunakan secara khusus untuk berbagai program studi yang relevan dengan dunia kreatif. Polimedia berada di komunitas kreatif nasional yang berupaya untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi dan pengembangan melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk memenuhi pelaksanaan, dan pengabdian kepada masyarakat untuk memenuhi pelaksanaan Tri Dhargma Perguruan Tinggi secara sistematis.

Polimedia memiliki misi dan tujuan yaitu membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, kompetitif, dan berakhlak mulia, seperti berwawasan kebangsaan dan terciptanya sumber daya manusia yang berprestasi dan berintegrasi” (Polimedia.ac.id).

Berdasarkan survei awal, melalui kuesioner kepada karyawan Polimedia di Jakarta, dengan memberikan kuesioner tertutup guna mengetahui kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Berikut adalah data tabel kepuasan kerja.

Tabel 1. Kepuasan kerja di Polimedia Jakarta

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Target dalam (%)
		Puas	Tidak Puas	
1.	Pekerjaan itu sendiri	100%	0%	100%
2.	Promosi	30%	70%	100%
3.	Rekan kerja	80%	20%	100%
4.	Upah	85%	15%	100%

(Sumber: data diolah terhadap 10 karyawan polimedia 2021)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja di Polimedia Jakarta dimana dalam hal pekerjaan itu sendiri yang mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang sangat menarik menunjukkan 100% responden puas. Namun ada tiga pernyataan yang mengindikasikan adanya kepuasan yang masih kurang dengan sebanyak 70% responden memilih kurang puas terhadap promosi, 20% responden memilih kurang puas terhadap rekan kerja dan 15% responden memilih kurang puas terhadap upah yang diberikan di Polimedia. Hal ini, peneliti menduga bahwa karyawan di Polimedia Jakarta merasa bahwa promosi yang diberikan masih kurang yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan kerja.

Menurut (Ismail, A., & Razak, 2016), kepuasan seorang karyawan terbagi dua berdasarkan sumbernya, yakni *intrinsic satisfaction* dan *extinction satisfaction*. *Intrinsic satisfaction* adalah keadaan di mana seorang karyawan dapat merasakan kepuasan dari faktor internal pekerjaan, seperti faktor motivasi. Sedangkan *extinction satisfaction* yang disebut faktor kebersihan adalah kepuasan yang berasal dari kompensasi, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi,

Hesti Prasetya Ningrum, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

keselamatan dan kesehatan, peluang untuk pertumbuhan berkelanjutan, inklusi sosial, dan lain-lain. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi atau bahkan kepuasan bervariasi sesuai dengan karakteristik individu. Misalnya, dengan demikian karyawan akan merasakan tingginya kepuasan kerja mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Polimedia Jakarta yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor meningkatkan kepuasan kerja, dimana karyawan yang termotivasi akan terus memiliki semangat serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong di balik semangat di tempat kerja untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan dalam (Ardiani, 2018), Manajemen perusahaan yang akan memahami dan mengatasi persoalan motivasi karyawan akan mencapai kepuasan kerja karyawan yang baik.

Motivasi kerja merupakan kontributor penting dan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena bekerja tanpa motivasi tidak akan berjalan dengan efisien dan lancar. Memberikan motivasi terhadap karyawan tidak mudah, karena harapan serta kebutuhan karyawan memiliki perbedaan setiap individu. Menurut Gitosudarno dalam (Azhad, 2015 hlm. 12) mengatakan motivasi diartikan sebagai faktor pendorong terhadap perilaku karyawan. Apabila karyawan mengharapkan sesuatu maka akan sangat pentingnya suatu dorongan agar mereka mampu melakukannya atas apa yang diharapkannya.

Selain dari motivasi kerja, kompensasi dapat menumbuhkan kepuasan kerja dari karyawan. Menurut Khair dalam (Rasyid & Tanjung, 2020), kompensasi adalah Finansial imbalan, nirwujud jasa, dan tunjangan yang di terima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja mereka. Karena itu, sangat penting untuk membuat pengaturan untuk kompensasi yang adil dan masuk akal. Ketika karyawan menilai kompensasi yang tidak memadai untuk kinerja, motivasi, atau kepuasan kerja mereka, mereka akan cenderung menurun. Konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah, terdapat perbedaan antara upah dan gaji. Bentuk kompensasinya adalah gaji. Upah yang lebih tinggi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya karena merasa dihargai oleh pemimpinnya.

Dengan memberikan gaji sesuai dengan kebijakan, karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan bertanggung jawab.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja untuk melakukan tugas. Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memungkinkan karyawan bekerja dengan baik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan memperhatikan pekerjaan mereka untuk kenyamanan mereka sendiri dan mempromosikan kegiatan mereka dengan cara yang benar. Lingkungan kerja mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, sehingga perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melihat lingkungan kerjanya.

Semangat kerja karyawan dapat menjadikan lingkungan kerja lebih nyaman sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Handoko dalam (Italina & Fakhurrazi, 2020), mengatakan, bahwa berbagai kebijakan dan aktivitas kepegawaian yang dilaksanakan oleh perusahaan akan membagikan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak bagi karyawan perusahaan. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dibuktikan dari hasil survei awal terhadap 10 karyawan Polimedia Jakarta yang menunjukkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Polimedia Jakarta. Berikut tabel data survei awal karyawan Polimedia Jakarta:

Tabel 2. Survei Awal Karyawan Polimedia Jakarta

(Sumber: data diolah terhadap 10 karyawan polimedia 2021)

No	Variabel	Jawaban (%)		Target dalam (%)
		Puas	Tidak Puas	
1.	Motivasi Kerja	67%	33%	100%
2.	Kompensasi	53%	47%	100%
3.	Lingkungan Kerja	70%	30%	100%

Dari hasil survei awal melalui kuesioner yang dilakukan peneliti, dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa Polimedia Jakarta secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan, hal ini dikarenakan terdapat motivasi kerja yang rendah. Hasil dari 67% dan 33% didapat dari pernyataan yang diajukan terhadap responden seperti penghargaan prestasi, kerja keras karyawan, dan hubungan rekan

kerja. Dimana secara keseluruhan bahwa motivasi kerja belum mencapai hasil yang ditargetkan di polimedia.

Serta didukung hasil wawancara dengan Bapak X selaku Kepala bagian Kepegawaian mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan ditempat kerja belum maksimal, pelatihan masih kurang, dan civitas akademika tidak bersatu untuk satu tujuan bersama. Selain itu, faktor kepribadian internal masing-masing karyawan tidak sama dengan karyawan lainnya (*individual differences*). dan hasil wawancara dengan kepala Humas Bapak Fredy mengatakan bahwa dirinya masih kurang dalam hal motivasi kerja, karena selama dia bekerja motivasi kerja yang diberikan masih kurang maksimal. Sehingga terkadang kurang antusias dalam melakukan pekerjaan. Maka dengan hal tersebut, peneliti menduga bahwa motivasi masih rendah karena motivasi belum maksimal dan penghargaan diberikan tidak sesuai yang dikerjakan oleh karyawan serta hubungan kerja masih kurang hal itu menyebabkan karyawan mengalami kepuasan kerja yang menurunkan kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan Polimedia Jakarta juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini dikarenakan masih terdapat kompensasi yang kurang memuaskan. Hasil dari 53% dan 47% didapat dari pernyataan yang diajukan terhadap responden seperti jaminan dan kesejahteraan, gaji yang diberikan, dan bonus. Dimana secara keseluruhan bahwa kompensasi belum mencapai hasil yang ditargetkan di Polimedia. Dengan adanya kompensasi yang belum mencapai target akan menyebabkan kepuasan kerja menurun dimana karyawan akan malas untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan akan lebih banyak karyawan menunda pekerjaan mereka. Serta didukung dari hasil wawancara dengan Bapak R selaku Staff Kegawain di Polimedia mengatakan bahwa gaji/upah yang diberikan terkadang tidak tepat waktu. hal ini diduga tidak tercapainya kepuasan kerja maka bisa menurunkan motivasi kerja.

Selain motivasi kerja dan kompensasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Polimedia adalah lingkungan kerja. hal ini dikarenakan masih terdapat lingkungan kerja yang kurang memadai. Hasil dari 70% dan 30% didapat dari pernyataan yang diajukan terhadap responden seperti tersedianya kantin, penerangan di tempat kerja, ruangan di tempat kerja cukup luas, dan peralatan

tersedia ditempat kerja. Dimana secara keseluruhan lingkungan kerja belum mencapai target. Lingkungan kerja yang belum mencapai target disebabkan karena peralatan yang disediakan di Polimedia kurang lengkap di dalam kantornya. Dengan adanya hal tersebut, maka diduga karyawan akan mengalami penurunan kepuasan terhadap pekerjaan dan akan mengganggu proses pekerjaan karyawan di polimedia karena kurangnya peralatan kerja di tempat dia bekerja. Sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap fasilitas yang disediakan polimedia untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu juga, ruangan di tempat bekerja masih kurang luas, maka peneliti menduga bahwa masih ada karyawan yang mendapatkan ruangan kurang luas di tempat dia bekerja yang dapat mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Serta didukung dari hasil wawancara Kepala Lab/Studio Polimedia Jakarta mengatakan bahwa dalam lingkungan kerja di Polimedia sudah cukup baik akan tetapi terkait hubungan kerja terutama dengan rekan kerja masih kurang karena banyak rekan kerja di bawah saya hanya mengandalkan rekan kerja yang memiliki keunggulan. Hal ini dapat mengakibatkan rekan kerja yang memiliki keunggulan ini merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan karena melakukan pekerjaan sendiri tanpa ada rekan kerja yang ikut andil dalam melakukan pekerjaan tersebut. Maka, dapat menjadikan karyawan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Modal bagi organisasi yang hakorus diperlakukan secara adil yaitu sumber daya manusia khususnya karyawan. Untuk organisasi ataiu institusi, setiap karyawan berhak menerima perlakuan yang adil sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya. Buat semuanya menjadi kenyataan hubungan kerja yang menguntungkan harus dibangun dari pihak isntiansi dan karyawan yang baik. Karyawan kerja dengan baik, dimana pihak instansi menunjang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan (Rasyid & Tanjung, 2020) “menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Menurut (Italina & Fakhurrrazi, 2020), “penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja”. Berlawanan dengan penelitian tersebut menurut (FITRIANI, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. “Pada penelitian yang dilakukan oleh (Veri & Rahayu, 2017) juga terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja”. Terakhir pada penelitian oleh (Purnama. et al., 2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan *research gap* tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di POLIMEDIA Jakarta”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta?
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta.
2. Mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta.

Hesti Prasetya Ningrum, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

3. Mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta.
4. Mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di Politeknik Negeri Media Kreatif (Polimedia) Jakarta.

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka disimpulkan bahwa manfaat dari penelitian ini yaitu memberi informasi sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan bacaan dan pengetahuan yang mendetail khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan gambaran yang detail, jelas dan mendalam tentang kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Polimedia Jakarta

Hasil penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Polimedia Jakarta dalam menyikapi masalah SDM yang menyangkut motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Hasil penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang serupa.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini, menjadikan syarat kelulusan bagi peneliti dalam menempuh pendidikan sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta serta untuk mempraktikkan teori yang telah didapat selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.