

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemanfaatan individu dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mondy & Martocchio, 2016). Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari bagaimana sebuah organisasi berjalan. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas visi, misi, dan tujuan organisasi. Tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah mengelola semua faktor manusia secara efektif sehingga karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan melakukan yang terbaik.

Manusia merupakan penggerak dan faktor penentu dalam berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, sehingga unsur manusia sangat menentukan. Dalam menangani aset yang diklaim oleh asosiasi, SDM-nya harus diawasi dengan tepat sehingga menjadi yang terbaik (Sinambela, 2016). Ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik, mereka akan menghasilkan karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka saat ini.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013) ialah sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan penilaian terhadap kualitasnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah berkorelasi dengan perasaan negatif.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya tempat kerja. Budaya kerja menurut Darajat (2015) adalah seperangkat praktik yang ditanamkan dalam suatu organisasi sebagai bentuk kerja yang mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan karyawan tersebut mendarah daging dalam dirinya. Jika budaya tempat kerja berhasil, kepuasan karyawan juga akan tinggi.

Ketika datang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, bisnis harus mempertimbangkan kenyamanan tempat kerja. Intensitas dan semangat kerja tercipta di tempat kerja yang nyaman. Upaya menciptakan kondisi kerja yang memuaskan keinginan dan kebutuhan karyawan

merupakan bagian dari memperhatikan kondisi tempat kerja. Nitisemito (2015) mendefinisikan tempat kerja sebagai segala sesuatu yang berpotensi mempengaruhi kinerja pekerja. Agensi mungkin mengalami penurunan kepuasan kerja, sakit parah, sulit berkonsentrasi, dan kesulitan berpikir sebagai akibat dari kondisi kerja yang tidak menguntungkan.

Kompensasi adalah faktor lain yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kompensasi itu penting. Kepuasan kerja karyawan akan terpengaruh jika perusahaan mampu menawarkan gaji yang kompetitif tetapi hanya jika perusahaan mampu melakukannya (Suprpti et al., 2020)

Tabel 1. Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Pekerja Formal Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama (rupiah) di Provinsi DKI Jakarta

Kab/Kota	Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Pekerja Formal Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama (rupiah) di Provinsi DKI Jakarta		
	Jumlah		
	2021	2020	2019
Kep Seribu	4178950.43	3801512	3981638.41
Jakarta Selatan	3763408.3	4186906	4454674.9
Jakarta Timur	4830073.28	4448619	4689273.52
Jakarta Pusat	4514651.19	4821959	4059459.17
Jakarta Barat	4175639.1	3875286	3602649.61
Jakarta Utara	4293686.61	4086253	3941623.82
DKI Jakarta	4315893.54	4224720	4182387.9

Sumber : BPS Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan tabel 1, pada tahun 2019 rata-rata upah/gaji bersih sebulan pekerja formal (buruh/karyawan/pegawai) di provinsi DKI Jakarta sebesar Rp 4.182.388. Pada tahun 2020 rata-rata upah/gaji bersih naik 1,01% menjadi Rp 4.224.720. Kemudian, pada tahun 2021, terjadi peningkatan kembali menjadi Rp 4.315.894 atau 2,16%. Namun, jika dilihat

berdasarkan kabupaten/kota di provinsi DKI Jakarta, terjadi penurunan rata-rata upah/gaji bersih sebulan pekerja formal di kota Jakarta Selatan dan Jakarta Pusat pada tahun 2021. Penurunan dan kenaikan dari rata-rata gaji dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Gusmanto & Mariani (2019) kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya kerja. Penelitian lainnya dari Fajrina & Kustini (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan tingkat kompensasi yang tinggi, demikian pula lingkungan kerja yang menyenangkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyani & Iriyanto (2020) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan tinggal dekat dengan tempat kerja, sehingga lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Menurut penelitian dari Damayanti & Ismiyati (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penyebab dari hal ini adalah karena karyawan cenderung mensyukuri besar-kecilnya gaji yang mereka terima karena menganggap bahwa apa yang mereka kerjakan adalah ladang sosial. Kesenjangan hasil dari beberapa penelitian tersebut menjadi sebuah *research gap* dalam penelitian ini.

Tabel 2. Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama

Kab/Kota	Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama		
	Jumlah		
	2021	2020	2019

Kep Seribu	10811	9985	9077
Jakarta Selatan	1020587	1011605	1020437
Jakarta Timur	1257540	1257752	1330671
Jakarta Pusat	422188	409589	431484
Jakarta Barat	1181095	1148244	1177100
Jakarta Utara	845194	822076	868208
DKI Jakarta	4737415	4659251	4836977

Sumber : BPS Provinsi DKI Jakarta

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan tenaga kerja di DKI Jakarta sebagai objek pada penelitian ini. Menurut data yang bersumber dari BPS, dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja di provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019 sebesar 4.836.977 orang. Pada tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 3,67% atau 177.726 orang menjadi 4.659.251 orang. Namun pada tahun 2021 terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja sebesar 1,68% atau 78.164 orang menjadi 4.737.415 orang.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja di DKI Jakarta)”

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusun rumusan masalahnya pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta?

4. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta?

1.3 Tujuan

Mengacu pada rumusan masalah di atas, adapun tujuannya dari penelitian yang dilakukan ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara budaya kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja di DKI Jakarta.

1.4 Manfaat

Penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi kepustakaan serta dapat menjadi sumber referensi dalam penelitian berikutnya mengenai manajemen sumber daya manusia..

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pandangan, pengetahuan, dan pemahaman untuk mengulas kinerja pegawai, serta menjadi suatu pengembangan terhadap bidang sumber daya manusia.

- b. Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pemikiran dan referensi penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh budaya kerja,

lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan-perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.