

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Fenomena pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi suatu organisasi/perusahaan dikarenakan memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Dalam rangka persaingan ini organisasi/ perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara,

pemerintahan dan pembangunan. Menurut Pasal 1 (a) Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksudkan “Pegawai Negeri” adalah mereka yang setelah memenuhi syarat syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas dengan negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal di atas, pegawai negeri diatur dalam Undang-Undang yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi serta dijalankan sesuai peraturan yang telah ditentukan. Pegawai negeri merupakan sumber daya aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata. Sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan jabatan atau bidang yang telah ditetapkan harus dijalankan dengan kebijakan serta aturan hukum yang berlaku.

Di zaman sekarang kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara sebagai pegawai khususnya di Kementerian Agama Kota Bekasi, menjadi salah satu fokus penting dalam peningkatan pelayanan publik. Kualitas dan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

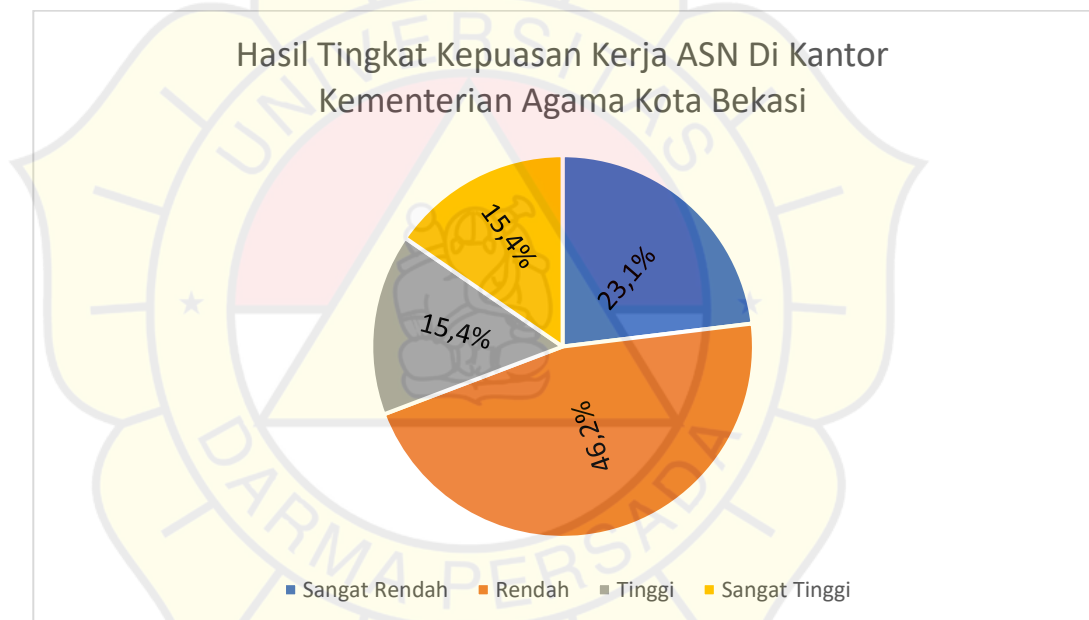
Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Salah satu faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berperan besar dalam menunjang produktivitas Aparatur Sipil Negara. Lingkungan yang baik, baik dari segi fisik maupun sosial, mampu memicu semangat kerja dan meningkatkan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan menambah stres kerja, yang tentu saja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di instansi. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan etos kerja yang kuat, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung merasa lebih puas karena mereka memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik serta mendapat pengakuan dari atasan.

Faktor ketiga ada kompensasi, kompensasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, serta berbagai bentuk penghargaan lainnya yang diberikan oleh instansi sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusi pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan rasa dihargai, kesejahteraan, dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada produktivitas pegawai. Adapun dibawah ini adalah hasil tingkat kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi yang penulis dapatkan melalui pra kuesioner terhadap 20% dari jumlah populasi 65 orang dan dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

### **Tingkat Kepuasan Kerja ASN Di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi**



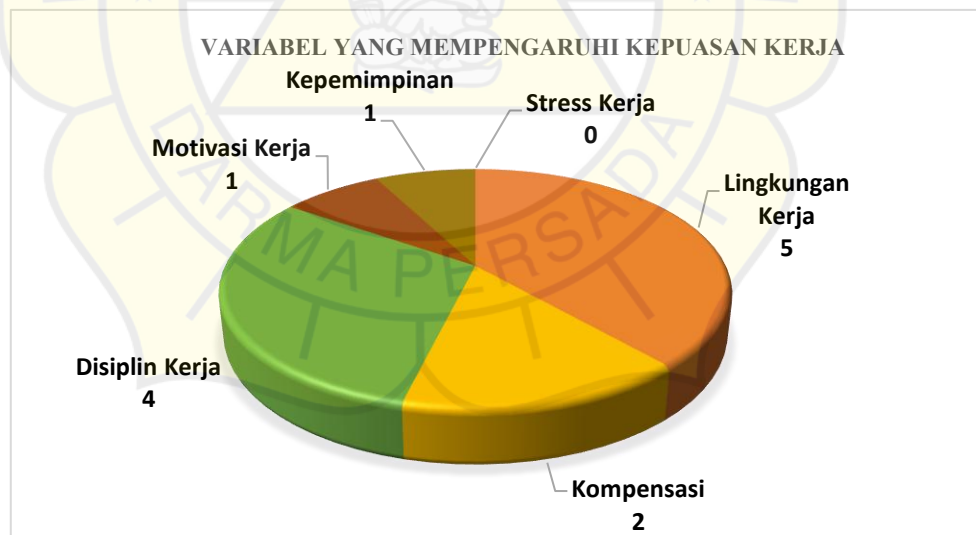
Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2025

**Gambar 1.1**

Berdasarkan gambar 1.1 di atas pra survey hasil tingkat kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 46,2% atau 6 orang. Kemudian, sebesar 23,1% atau 3 orang berada pada kategori sangat rendah yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan

terhadap kondisi kerja. Sementara itu, kategori tinggi hanya diisi oleh 15,4% atau 2 orang, dan sangat tinggi hanya diisi oleh 15,4% atau 2 orang. Kemudian gambar 1.1 dapat mengindikasikan bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi belum merasakan kepuasan kerja yang optimal, sehingga perlu perhatian dan tindak lanjut dari pihak manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

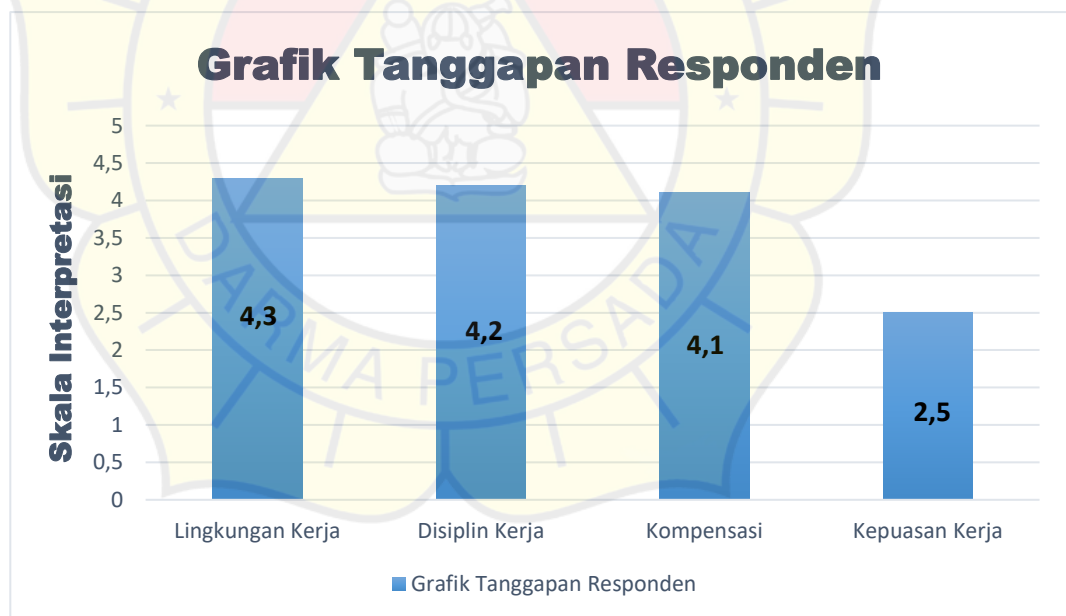
Oleh karena itu, untuk mendukung hasil penelitian penulis kemudian melakukan pra survei dengan menyebar kuesioner terhadap 20% dari jumlah populasi 65 Aparatur Sipil Negara yang dijadikan responden dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel - variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi berikut hasil pra survei tersebut:



Sumber : Data Diolah oleh Penulis Tahun 2024

**Gambar 1.2 Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling banyak dipilih oleh responden dan yang dinilai dapat mempengaruhi kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Selanjutnya penulis melakukan penyebaran pra kuisisioner (kuisisioner kecil) kembali kepada 20% dari jumlah populasi yaitu 65 Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi sebagai penelitian awal untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara dengan variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Tahun 2024

**Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden**

Dari gambar grafik di atas, interpretasi jawaban responden berdasarkan Tabel Interpretasi 3.4, maka nilai interpretasi untuk variabel lingkungan kerja rata-rata sebesar 4,3 yang artinya responden mempunyai tingkat lingkungan yang sangat baik. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,2 yang artinya para Aparatur Sipil Negara memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi. Kemudian untuk variabel kompensasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,1 yang artinya responden mempunyai kompensasi yang tinggi. Dan variabel kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara mempunyai nilai rata-rata 2,5 yang artinya kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara masih rendah.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi sangat baik, namun Kepuasan Kerja ASN masih rendah.

2. Lingkungan kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi sangat baik, namun Kepuasan Kerja ASN masih rendah.
3. Disiplin kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi sangat tinggi, namun Kepuasan Kerja ASN masih rendah.
4. Kompensasi ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi sudah baik, namun Kepuasan Kerja ASN masih rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah ini lebih terfokus dan terarah. Maka penelitian ini dibatasi pada Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi ?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi..
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi.
4. Untuk mengatahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditulis diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

## 1. Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan informasi terutama yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi yang berdampak pada Kepuasan Kerja ASN Kementerian Agama Kota Bekasi. Selain itu juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan atau ide yang bermanfaat bagi pihak instansi untuk mengetahui arti pentingnya di mana Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi merupakan salah satu strategi yang sering digunakan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman dan pengetahuan