

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap perusahaan, organisasi, atau lembaga. SDM memiliki peran krusial dalam menjalankan aktivitas perusahaan, mencapai tujuan, dan memberikan keunggulan kompetitif di era globalisasi. Sebagai komponen penting, SDM bertanggung jawab untuk berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memaksimalkan potensi SDM dengan mengelola, merencanakan, dan mengembangkan keterampilan karyawan secara optimal. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan pegawai untuk beradaptasi dan berpartisipasi aktif dalam seluruh aktivitas organisasi. Sebagai arsitek dan penyelenggara tujuan perusahaan, SDM memegang peran kunci dalam menentukan keberhasilan strategi perusahaan dan menjawab tantangan global. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang strategis dan berkelanjutan menjadi faktor utama keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai akan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam pekerjaan mereka, sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja

pegawai, perlu ada kerja sama yang baik, salah satunya adalah lingkungan kerja yang positif, aman dan mendukung. Sedangkan lingkungan yang buruk, konflik atau tidak nyaman dapat menurunkan tingkat kepuasan suatu perusahaan.

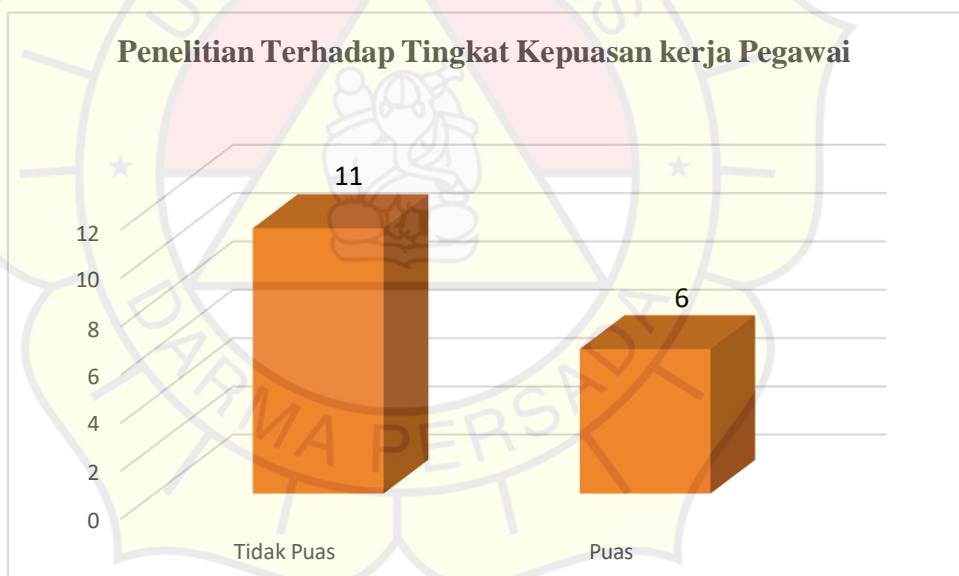
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai adalah lingkungan kerja. Setiap aspek lingkungan kerja yang berhubungan dengan perusahaan yang baik, baik di dalam dan luar yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena terbukti memiliki kemampuan memberikan kenyamanan kepada pegawai yang dapat meningkatkan kepercayaan dan tingkat produktivitas pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan motivasi kerja mereka. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada semua pekerjanya jika pegawai ingin bekerja secara optimal dan ingin mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu membimbing dan mengarahkan pegawai dengan baik dapat meningkatkan perasaan puas, mendorong komitmen, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif

dan harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis SDM Bidang Pemeliharaan SDM di Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan Direktorat Jendral Pemasaryakatan di Jakarta Pusat, terdapat beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja. Selanjutnya menyebarkan pra survey tentang kepuasan kerja sebanyak 20% dari populasi 85 Pegawai Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan Direktorat Jendral Pemasaryakatan di Jakarta Pusat dapat dipahami diagram pada gambar 1.1:

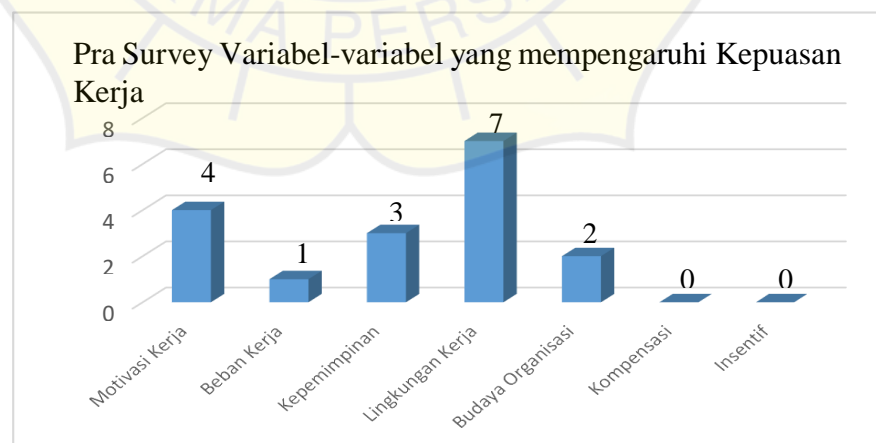


Sumber : Data Diolah Oleh Penulis Pada Tahun 2024

Gambar 1. 1 Data Pra Survey Pendahuluan Kepuasan Kerja Pegawai

Diagram hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan Direktorat Jendral Pemasaryakatan di Jakarta Pusat masih rendah,

kepuasan kerja pegawai sangat penting karena dapat meningkatkan efisiensi, kesejahteraan, dan keberlanjutan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan jangka panjang. Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Direktorat Jendral Pemasarakatan di Jakarta Pusat dengan variabel berupa Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Beban kerja, Kompensasi, Insentif, Budaya Organisasi. Kuesioner yang diisi sebanyak 20% dari 85 populasi responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah Oleh Penulis Pada Tahun 2024

Gambar 1. 2 Hasil Pra Survei Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pra survei sebanyak 17 Pegawai menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Motivasi 4, Beban kerja 1, Kepemimpinan 3, Lingkungan kerja 7, budaya organisasi 2, Kompensasi 0, Insentif 0. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan variabel- variabel independen yaitu pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja Dan Gaya Kepemimpinan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Santoso (2022). Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo”

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa nyaman dalam bekerja, baik secara fisik (seperti fasilitas yang memadai) maupun psikologis (hubungan antar rekan kerja yang baik), mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan memperkuat rasa keterikatan pegawai terhadap perusahaan.

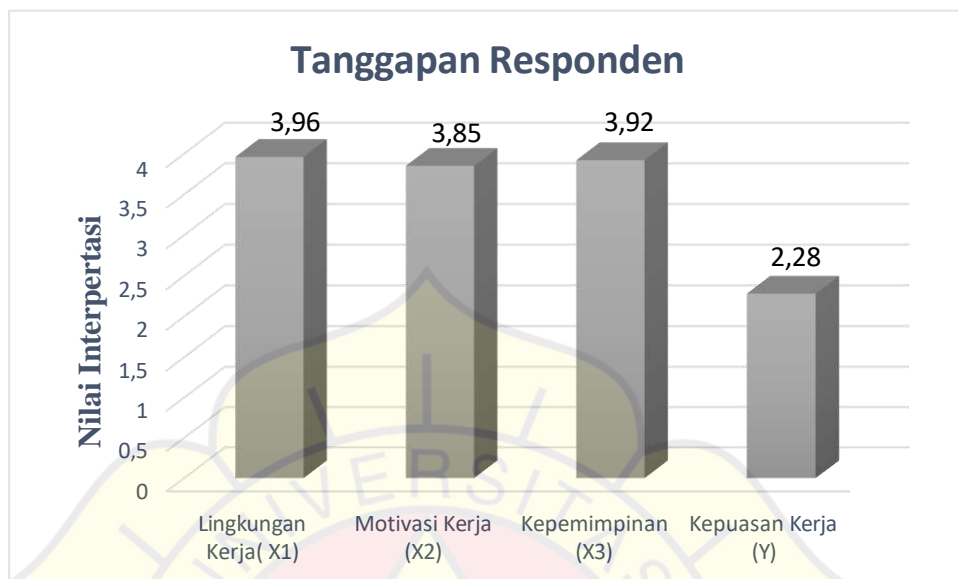
Motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti pengakuan atas kinerja, kesempatan

untuk berkembang, atau insentif yang diberikan perusahaan. Pegawai yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa pekerjaan tersebut memiliki makna dan tujuan. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan kualitas kerja yang mereka hasilkan.

Kepemimpinan yang baik adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, mendengarkan keluhan atau masukan dari pegawai, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk berkembang. Kepemimpinan yang menghargai dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkembang akan meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk, seperti kurangnya komunikasi atau pengambilan keputusan yang tidak adil, dapat menurunkan kepuasan kerja.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisioner sebanyak 20% dari pegawai sebagai penelitian, berikut ini adalah tanggapan dari pegawai Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Direktorat Jendral Pemasarakatan di Jakarta Pusat mengenai pengukuran kepuasan kerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan sebanyak 20% pegawai tetap sebagai responden pada penelitian

pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah Penulis tahun 2024

Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden

Dari hasil pra survei di atas, Pada gambar 1.3 hasil Pra survei Menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai rata-rata 3,96 jika dilihat dari tabel interpretasi nilai artinya Lingkungan kerja di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Direktorat Jendral Pemasarakatan Baik. Kemudian variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh hasil 3,85 yang artinya Motivasi Kerja di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Direktorat Jendral Pemasarakatan Tinggi. Selanjutnya untuk variabel Kepemimpinan (X3) memperoleh hasil 3,92 yang berarti Kepemimpinan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Direktorat Jendral Pemasarakatan Baik. Namun Kepuasan Kerja (Y) memperoleh hasil 2,28 yang berarti Kepuasan Kerja di

Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan Direktorat Jendral Pemasarakatan Rendah. Mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan pada kepuasan kerja pegawai tetap, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai " **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan (Studi Kasus Direktorat Jendral Pemasarakatan di Jakarta Pusat)**"

1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja baik, namun tingkat kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemsarakatan di Jakarta Pusat rendah.
2. Motivasi Kerja tinggi, namun tingkat kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemsarakatan di Jakarta Pusat rendah.
3. Kepemimpinan baik, namun tingkat kepuasan kerja

pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemsarakatan di Jakarta Pusat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah semua pegawai tetap di Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan Direktorat Jendral Pemasarakatan di Jakarta Pusat, adalah 85 orang pegawai tetap.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemsarakatan di Jakarta Pusat?
2. Apakah lingkungan kerja, berpengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemasarakatan di Jakarta Pusat?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemasarakatan di Jakarta Pusat?

4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemasarakatan di Jakarta Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemasarakatan di Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemasarakatan di

Jakarta Pusat.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementrian Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemsarakatan di Jakarta Pusat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kementrian Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemsarakatan di Jakarta Pusat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkan baik secara ilmiah maupun praktis diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kementrian Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemsarakatan di Jakarta Pusat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kementriam Imigrasi dan Pemasarakatan direktorat jendral pemasarakatan di Jakarta Pusat.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi pertimbangan, masukan bermanfaat dan bahan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber Daya Manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan.