BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kelurahan bintaro ialah sebuah badan atau organisasi pemerintah kecil yang berwenang dalam mengatur suatu wilayah dengan batas tertentu. Di Indonesia sendiri terdapat kelurahan yang bernama kelurahan Kratonan yang memiliki beberapa RW atau rukun warga yang terdiri dari banyak kepala keluarga. Tiap-tiap RW memiliki kebijakan dan peraturan masing-masing dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan khususnya saat mengayomi warganya. RW juga selaku badan di tengah dan rekan pemerintah daerah memegang peran yang cukup penting yaitu membina, melestarikan, juga memelihara berbagai nilai kehidupan di masyarakat. Memiliki perkumpulan formal dan rutin serta informasi dari kegiatan kepala keluarga.

Mengenai pelakasanaannya pasti terjadi kendala yang tidak diduga seperti kekurangan anggota, pengumuman dan pemberitahuan, komunikasi yang tidak lancar, jadwal yang tidak runtut dan lainnya. Kendala-kendala yang terjadi membuat sebagian kepala keluarga sedikit kesulitan karena tanpa ada pemberitahuan sebelumnya. Karena dinilai dari kendala yang ada serta cara yang dilakukan mengatasi kendala tersebut kurang efektif, maka dirancang sebuah sistem informasi dalam bentuk tampilan website yang mana dalam penyampaiannya menggunakan SMS *Gateway* serta lebih user *friendly*. Sistem tersebut yang mampu berfungsi sebagai pengingat (*Reminder*) kegiatan, mengelola jadwal, melakukan komputasi, serta melakukan pengingat denda, sehingga sistem informasi tersebut

mampu bertugas untuk monitoring kegiatan perkumpulan kepala keluarga Kelurahan Bintaro.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis merancang Pengembangan Sistem Informasi Kegiatan Perkumpulan Kepala Keluarga berbasis SMS atau *Gateway* di wilayah sekitar Kelurahan Bintaro, untuk membantu serta mempermudah dalam pengelolaan komunikasi yang ada sebelumnya dan membantu dalam melakukan pengelolaan jadwal kegiatan.

Tabel 1.1

Hasil Prakusioner Kepuasan Kerja

Pernyataan	**Hasil**		
	Setuju	**Tidak Setuju**	**Jumlah Sampel**
1. Komunikasi antar rekan kerja sangat baik	7	23	30
2. Tugas yang diberkan sesuai dengan kempuan	14	16	30
3. Adanya Komunikasi dua arah antar karyawan	8	22	30
4. Asuransi yang diberikan sangat cukup untuk kesjahteraan	13	17	30
5. Atasan kurang mempertimbangan dengan baik dalam mengambil keputusan	6	24	30

Dari indikator pada tabel 1.1 dapat diliat bahwa taraf atau tingkat kepuasan terus mengalami penurunan yang sangat signifikan serta dapat dinyatakan bahwa masih pada membutuhkan keseriusan di karyawan pada tempat kerja Kantor Lurah Bintaro agar mampu menaikkan kinerjanya serta bisa memberikan yang akan terjadi yang lebih baik pada perusahaan.

Beragam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan, Komunikasi, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini bisa diidentifikasi bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Lurah Bintaro adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.

Aspek pertama yang dapat diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Lurah Bintaro adalah kompensasi. definisi Hasibuan (2017:119) kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berupa uang maupun barang langsung atau tak langsung yang diperoleh karyawan menjadi imbalan atas jasa yang dibagikan pada perusahaan. Penyusunan metode kompensasi yang efisien artinya bagian krusial berasal dari MSDM sebab memdukung menarik serta menjaga berbagai pekerjaan yang bertalenta dan berpotensi baik. Juga metode kompensasi perusahaan mempunyai efek kepada kinerja strategis sehingga karyawan merasakan kepuasan atas kompensasi yang diberikan persahaan. Apabila kompensasi yang dibayarkan perusahaan memuaskan, maka karyawan juga akan merasakan kepuasan atas kompensasi yang diberikan.

Tabel 1.2
Hasil Prakusioner Kompensasi

Pernyataan	Hasil		
	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1. Gaji yang diberikan setiap bulan tepat waktu	8	27	30
2. Insentif di berikan perusahaan setiap tahun	9	21	30
3. Uang makan diberikan sebagai balasan jasa	14	19	30
4. Adanya wisata tahunan untuk karyawan	7	23	30
5. Atasan memberikan tunjangan hari raya	11	19	30

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa kompensasi di Kantor Lurah Bintaro secara menyeluruh belum cocok dengan harapan karyawan, hal ini dikarenakan Hasil Prakusioner Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Lurah Bintaro masih ada beragam indikator mengenai kompensasi yang memperoleh banyak tanggapan negatif dari bawahan antara lain, masih kurangnya melaksanakan pariwisata buat karyawan, kurangnya pemberian uang makan serta insentif yang diberikan kepada karyawan.

Faktor kedua yang dapat diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Lurah Bintaro adalah lingkungan kerja. Pengertian Afandi (2016:51) Lingkungan kerja merupakan sebuah hal yang ada dilingkungan karyawan yang bisa menjadi pengaruh bagi pekerja itu sendiri saat melangsungkan pekerjaan antara lain suhu, kelembaban, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, kebersihan tempat kerja serta terpenuhinya peralatan maupun perkakas perlengkapan kerja

Lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman, hubungan yang baik

antara karyawan terhadap atasan juga antar karyawan dalam lingkungan kerja akan bisa mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berdampak di peningkata semangat kerja sehingga akan menaikkan kepuasan kerja. sebaliknya ketidaknyamanan pada lingkungan kerja mampu berakibat fatal, seperti menurunnya produktivitas karyawan itu sendiri dan dihasilkannya ketidakpuasan kerja karyawan sehingga akan menghipnotis kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Hasil Prakusioner Lingkungan Kerja

Pernyataan	Hasil		
	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1. Penempatan cahaya sudah sesuai	8	22	30
2. Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil	12	18	30
3. Suhu di ruangan kerja cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	8	22	30
4. Para karyawan saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi	7	23	30
5. Karyawan bersifat adil terhadap pekerjaan bawahan	8	22	30

Berdasarkan tabel 1.3 bisa dilihat bahwa lingkungan kerja di tempat kerja Lurah Bintaro secara menyeluruh belum cocok dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan masih ada beberapa indikator tentang lingkungan kerja yang memperoleh respon negatif berasal bawahan, antara lain kurang adanya persediaan

fasilitas kesehatan untuk karyawan, kurangnya kebersihan di ruang kerja, dan kurangnya penerangan cahaya di ruang kerja.

Faktor ketiga yang dapat diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Lurah Bintaro adalah budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017, p.75) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah perilaku, keyakinan, dan nilai yang biasanya dianut dan muncul pada suatu organisasi. Lebih sederhananya, budaya merupakan cara kita untuk dapat melakukan sesuatu di sini.

Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang dominan dari suatu organisasi, baik pada perusahaan maupun pada instansi. Hal ini karena biasanya perusahaan atau instansi merupakan suatu bentuk organisasi seperti suatu kerjasama dari beberapa orang yang membentuk kelompok atau unit kerjanya masing-masing. Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dipahami dan dipatuhi secara kolektif agar para anggota organisasi tersebut merasa seperti berada dalam satu keluarga dan menciptakan situasi yang berbeda dengan organisasi lainnya.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Tabel 1.4

Hasil Prakusioner Budaya Organisai

Pernyataan	Hasil		
	Setuju	**Tidak Setuju**	**Jumlah Sampel**
1. Perhatian karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja	6	24	30
2. Kompetisi karyawan dalam menghadapi tugas	7	23	30
3. Keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala resikonya	5	25	30
4. Keterikatan karyawan terhadap aturan yang diterapkan	8	22	30
5. Keterlibatan karyawan dalam dalam mengambil keputusan	7	23	30

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat kita amati bahwa budaya organisasi pada kantor Lurah Bintaro secara keseluruhan hasil yang diberikan belum cocok dengan harapan karyawan, hal ini disebabkan masih ada beberapa indikator tentang budaya yang menerima respon negatif dari bawahan seperti, arahan kerja yang diberikan masih samar-samar, akurasi pesan belum akurat dan masih belum berjalan baik dan korelasi baik karyawan masih belum berjalan baik. Selain Budaya Organisasi di indentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini.

Disamping adanya fenomena di atas, berikut ini adalah perbedaan hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti sebelumnya yang berbeda hasil pengujian penelitiannya dari masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Taufiq Annawawi (2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh cukup positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Makarawung Seidy, Adolfina dan Ferdy Roring (2018) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh DD. Ganesha (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhdap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh O.B.P. Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh Rifdah Abadiyah (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan yang diteliti oleh Rahmad Hidayat, Teddy Chandra dan Harry P. Panjaitan (2018), mengatakan bahwa budaya organisasi tidak cukup memberi pengaruh yang signifikan kepada kepuasan kerja anggota perusahaan.

Berdasarkan fenomena masalah dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memperoleh tujuan yaitu:

a. Guna mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan kepada Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro.
b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro.
c. Guna mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

d. Guna mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Lurah Bintaro.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperoleh kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan bisa memperoleh info yang sesuai tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu kepemimpinan, kompensasi atau imbalan serta lingkungan kerja, yang kemudian bisa menjadi panduan untuk perusahaan supaya bisa memecahkan persoalan perusahaan khususnya pada dibidang SDM dan bisa membagikan saran dalam hal pemikiran, yang mungkin akan berfungsi dalam pembentukan keputusan di masa sekarang juga masa yang akan datang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini dibutuhkan bisa dipergunakan menjadi bahan referensi serta literatur buat melaksanakan penelitian selanjutnya yang mendapatkan variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini bisa dipergunakan menjadi alat satu contoh bentuk aplikasinya serta pengimplementasiannya dari hasil studi selama ini pada kehidupan nyata khususnya pada dunia bisnis. Penelitian ini membagikan gambaran pada peneliti mengenai berbagai permasalahan tentang MSDM yang

diterima sang perusahaan yang selanjutnya bisa sebagai panduan peneliti ketika bergerak di dunia kerja mendatang. dan bagi peneliti berikutnya dibutuhkan bisa sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik ini.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA