# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting di dalam suatu instansi. sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan instansi tanpa adanya sumber daya manusia yang baik kegiatan dalam instansi tidak akan berjalan dengan lancar dengan hal ini menunjukan bahwa sebuah sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah instansi, sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan dalam sebuah instansi untuk itu kinerja pegawai harus ditingkatkan demi meningkatkan kualitas instansi. Tamali dan Munasip (2019) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah instansi baik skala besar maupun skala kecil karena sumber daya manusia yang menggerakan dan mengarahkan serta mempertahankan dan mengembangkan instansi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Instansi akan menciptakan kerja yang baik demi sebuah tercapainya tujuan dan perubahan dalam instansi. Salah satu cara yang ditempuh instansi dalam memperbaiki kerja pegawai dengan memberikan kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi dengan adanya dilakukan program itu di harapkan bisa meningkatkan kualitas pegawai dalam instansi. Manajemen sumber daya manusia menurut Pioh dan Tawas (2016) sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia untuk mengelola manusia dengan baik agar di peroleh tenaga kerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah motivasi kerja pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, sebaliknya jika tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam pegawai melakukan pekerjaanya akan sulit bekerja dan tidak bertanggung jawab pada pekerjaanya. Menurut Putra dan Sariyathi (2015) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan motivasi setiap orang dalam bekerja beda-beda oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Ardianti dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, insentitas, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan.

Selain motivasi kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, kompensasi dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja, kepuasan kerja akan tinggi apa bila keinginan dan kebutuhan pegawai terpenuhi, kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada instansi Mulyah dkk (2020) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan, Prassetiawan dan Triyani (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka,

sedangkan menurut Irvan (2015) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai baik yang bersifat keungan maupun non keuangan, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Novianto dan Yuniati (2015) yaitu faktor permintaan, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar biaya hidup pegawai dan ukuran perbandingan upah.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepusan kerja para pegawai, lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai jika pegawai merasa senang di lingkungan kerjanya maka pegawai akan suka ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika pegawai dapat bekerja secara optimal Pioh dan Tawas (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Musarofah dan Suhermin (2021) menyatakan faktor lingkungan kerja fisik dipengaruhi penerangan atau cahaya ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja. Sedangkan menurut Meiliza dkk (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja instansi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja, dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaanya apakah menyenangkan atau tidak menyenagkan untuk dikerjakan kepuasan atau ketidak puasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi. Tamali dan Munasip (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dalam menjalankan pekerjaanya. Rumada dan Utama (2013) kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, sedangkan menurut Parimita dkk (2018) kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabilah hambatan-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat di atasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Rasyid dan Tanjung (2020) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada sma swasta perkumpulan amal bakti 4 Sampali Medan ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Wuwungan dkk (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan cinemaxx lippo plaza Manado, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukan *Research Gab* sehingga perlu untuk di teliti lebih lanjut.

Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai maka salah satu tujuan perusahaan akan tercapai Putra dan Sariyathi (2015 ) menyatakan kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang dalam menjalankan pekerjaanya adanya motivasi kerja yang dirasakan pegawai, kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerjanya dan lingkungan kerja yang mendukung maka para pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian Badan ini dilakukan di Perencanaan (Bappeda) Pembangunan Daerah sebuah instansi pemerintahan yang berada di kota Lamongan dimana yang bertugas melaksanakan fungsi pembangunan daerah, pembangunan perekonomian dan infrastruktur, terdapat variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat masalah kepuasan kerja menurun dengan ditunjukan perilaku pegawai yang saat bekerja pegawai sering meninggalkan kantor dijam kerja dan sering terlambat. Motivasi kerja pegawai menurun di lihat dari absensi pegawai yang tidak setabil dan pemberian gaji kompensasi yang sering terlambat, pemberian kompensasi yang diterima pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan berupa gaji, insentif, bonus dan tunjangan, kompensasi langsung pegawai Bappeda merupakan gaji atau upah yang dibayar secara tetep setiap satu bulan sekali dimana pegawai menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan dan golongan di instansi, pembayaran gaji merupakan kompensasi langsung yang diharapkan mampu mempertahankan dan memotivasi pegawai agar bersemangat dalam bekerja, kompensasi tidak langusung berupa insentif atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Lamongan seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan uang pensiunan, semakin baik kompensasi yang diberikan maka pegawai akan merasa senang dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman kondisi ruang kerja yang belum mendukung seperti banyak dokumen di atas meja yang belum tertata rapi kurangnya alat komputer dan ruang kerja yang kurang tertata dengan baik sehingga kurang memberikan kenyamanan dan keamanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah bagi pegawai. (Bappeda) yang berada di kota Lamongan dikatakan belum maksimal dapat di lihat dari data absensi yang tidak stabil berikut data absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan.

Tabel 1.1 Absensi kehadiran pegawai Bappeda Lamongan Tahun 2018-2020

Tahun	jumlah	Datang	izin	sakit
		terlambat		
2018	50 orang	38 orang	8 orang	4 orang
2019	50 orang	26 orang	10 orang	14 orang
2020	50 orang	30 orang	11 orang	9 orang

Sumber data: Bappeda Lamongan 2018-2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukan jumlah pegawai pada tahun 2018 sebanyak 50 pegawai dengan 38 pegawai datang terlambat, 8 pegawai izin dan 4 orang pegawai sakit, berdasarkan jumlah pegawai pada tahun 2019 sebanyak 50 pegawai dengan 26 pegawai datang terlambat, 10 pegawai izin dan 14 pegawai sakit sedangkan di tahun 2020 dengan jumlah pegawai 50 dengan 30 pegawai datang terlambat, 11 pegawai izin dan 9 pegawai sakit, ini membuktikan bahwa di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan mengalami kenaikan dan penurunan pada absensi

datang terlambat, dapat dilihat pada kurun waktu tahun 2018-2020 dari tabel 1.1 bahwa absensi datang terlambat mengalami kenaikan dan penurunan absensi, tingginya tingkat absensi menjadi indikasi bahwa pegawai merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, adanya peningkatan dan penurunan absensi pegawai di Badan Perencanaan Pembanguna Daerah (Bappeda) Kab Lamongan tiap tahunya menunjukan bahwa kurangnya motivasi dalam bekerja dan kepuasan kerja hal ini tentu akan mempengaruhi program dan tujuan instansi yang telah direncanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Babppeda) Kab Lamongan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja, kompensasai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan".

#### 1.2 Rumusan Masalah

- 1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan?
- 2. Apakah kompensasi Berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan ?
- 3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan ?
- 4. Apakah motivasi kerja , kompenasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan
- 2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan
- 3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan
- 4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja , kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat yang dapat tercapai adalah:

## a. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pentinya pengaruh motivasi kompenasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan

# b. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan

Mengetahui masalah yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab Lamongan dan mencari solusi yang tepat untuk diperbaiki agar kedepanya lebih baik lagi.

## c. Bagi pembaca

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Badan Perencanaan Pembanguna Daerah (Bappeda) Kab Lamongan.

.

-Halaman ini sengaja dikosongkan-