

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai adalah salah satu komponen yang mempunyai peranan penting untuk keberhasilan sesuatu organisasi mereka mendukung seluruh aktivitas, dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada mereka. Pegawai adalah sumber penting atau elemen penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, pegawai bekerja secara fisik dan mental menjadi satu faktor produksi yang potensial. Organisasi harus mampu memberikan kesejahteraan kepada pegawainya seperti besarnya pendapatan, jaminan sosial, berbagai tunjangan, lokasi kerja, sarana yang diberikan, promosi, dan lainnya.

Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil (Simatupang & Salendu, 2019). Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat mengurangi tingkat absensi dan perputaran karyawan. Kesejahteraan karyawan merujuk pada fisik, mental, dan sosial kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti gaji yang adil, manfaat kesehatan, lingkungan kerja yang aman, dan peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional (Hermanto et al., 2020).

Keadilan organisasi merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi cenderung lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesejahteraan pegawai dan keadilan organisasi adalah dua aspek penting dalam menjaga kepuasan kerja pegawai. Kesejahteraan pegawai mencakup berbagai aspek seperti gaji yang layak, fasilitas kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sementara itu, keadilan organisasi berkaitan dengan sejauh mana pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dalam organisasi, baik dalam hal peluang promosi, distribusi gaji, atau pengakuan atas prestasi mereka.

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas .

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan komitmen pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang

diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya (Siregar et al., 2020)

Pasar Tambun adalah pasar tradisional yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, pasar ini menawarkan berbagai jenis barang dan jasa. Pegawai pasar ini memiliki peran penting dalam menjaga operasional pasar tetap berjalan dengan lancar. Berdasarkan fenomena pra-survey yang ada, pegawai merasa adanya gaji yang di terima kurang sesuai, sulit mendapatkan promosi jabatan dan persepsi ketidakadilan dalam organisasi. Pegawai saling membandingkan sesuatu yang didapatkan misalnya gaji, kenaikan pangkat/golongan dan penghargaan dengan sesuatu yang telah ia berikan terhadap organisasi atau perusahaan misalnya pendidikan, pengalaman, dan usaha. Hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 1.1 Persentase Pangkat/Golongan Pegawai

No	Jabatan/Golongan	Jumlah pegawai	Persentase	Promosi Jabatan
1	Pegawai Negri Sipil	9	20%	4 Tahun
2	Tenaga Harian Lepas	23	40%	4 Tahun
3	Suka Relawan	34	40%	4 Tahun

Sumber : Pasar Tambun Kabupaten Bekasi

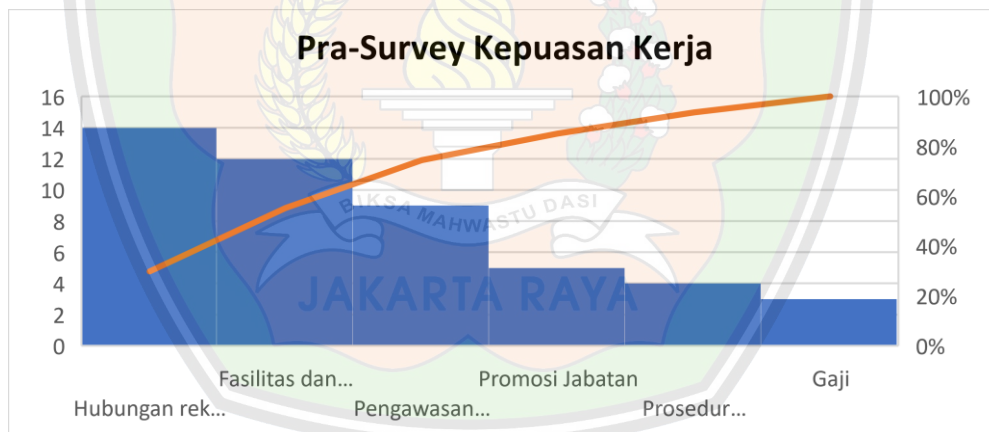
Data di atas menunjukan persentase Jabatan/Golongan pegawai pada April 2024. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kesenjangan golongan, dimana para pegawai tenaga harian lepas dan sukarelawan sulit mendapatkan posisi yang lebih baik. Terdapat faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu kesejahteraan karyawan (Aini, 2020). Dimana Ketika kesejahteraan

pegawai merasa sudah terjamin maka akan terciptanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, berikut Pra-Survey mengenai kesejahteraan pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi :

Table 1.2 Pra-Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Kondisi		Jumlah
		Baik	Kurang Baik	
1.	Fasilitas dan pelayanan	12	3	15
2.	Prosedur pengambilan keputusan	4	11	15
3.	Promosi Jabatan	5	10	15
4.	Gaji	3	12	15
5.	Pengawasan bekerja	9	6	15
6.	Hubungan rekan kerja	14	1	15

Sumber : Pasar Tambun Kabupaten Bekasi



Sumber : Pasar Tambun Kabupaten Bekasi

Gambar 1. 1 Pra-Survey Kepuasan Kerja

Dilihat dari Table 1.2 Pra-Survey Kepuasan Kerja dari 15 responden, hal ini menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan dalam berkerja. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Sutrisno Reza Santoso (2020)

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu termasuk dengan gaji yang di dapatkan. Analisis jabatan dalam Perusahaan merupakan usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu Perusahaan, tentunya tujuan umumnya adalah untuk memenuhi kebutuhan personalia, seperti menentukan tingkat upah, gaji, dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji, serta mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap pernyataan yang di berikan (Sri mulyani, 2021) . Kesejahteraan pegawai dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan, terutama mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan dana pension (Hasibuan, 2020).

Berdasarkan uraian diatas didukung juga oleh pernyataan dari Hermanto, Darmanah (2019) Menunjukan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur. Pada penelitian diatas terdapat perbedaan hasil pada penelitian Hadjam, M. N. R., & Nasiruddin, A. (2003) yang menunjukan bahwa Kesejahteraan tidak berpengaruh kepada Kepuasan Kerja.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan karyawan atau Keadilan Organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdian pegawainya bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Dari fenomena yang terjadi dan hasil pengamatan, penting untuk meneliti pengaruh kesejahteraan dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas pasar.

Berdasarkan kondisi latar belakang yang di uraikan di atas dan hasil pengamatan, terlihat pentingnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. Maka dari itu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka batasan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mungkin hanya dilakukan di Pasar Tambun dalam jangka waktu tertentu dan mungkin tidak mencakup periode waktu atau lokasi lainnya.
2. Penelitian ini mungkin menggunakan metode kuantitatif, dan mungkin tidak mencakup semua metode penelitian yang ada.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas di dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi?

2. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi?
3. Apakah Kesejahteraan dan Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian di dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui Kesejahteraan dan Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah di pelajari di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi Akademis

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh Kesejahteraan, Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang definisi variable penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi Gambaran umum Objek Penelitian, Hasil analisis data serta Pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan dan Keterbatasan penelitian serta saran yang diajukan kepada beberapa pihak.

