

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses perkembangan perusahaan di era global saat ini sangatlah pesat dengan terjadinya persaingan antar pegawai dalam suatu kelompok perusahaan, maka diperlukan tindakan yang tepat sesuai sasaran agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi sehingga ada kemajuan pada perusahaan, maka setiap perusahaan wajib untuk mengetahui tentang ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi. Perkembangan teknologi yang sangat pesat dapat merubah kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan sehingga para pegawai dituntut untuk menciptakan suatu yang berbeda dari yang lain. Oleh karena itu dunia bisnis kini dituntut untuk menghasilkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya (Haholongan & Elviayuliana, 2022). Perusahaan akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja pegawai meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut (Isma & Dipoatmodjo, 2022). Namun, jika terlalu mencintai pekerjaan atau karena tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dengan beban kerja yang berat, mengakibatkan banyak waktu terbuang di tempat kerja dan berkurangnya waktu untuk diri sendiri, keluarga dan lingkungan sosial dimana kita tinggal. Untuk menjaga kepuasan kerja, pegawai dituntut untuk mampu

menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang harus dicapai demi keberhasilan perusahaan (Rony & Yulisyahyanti, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan (Haholongan & Elviayuliana, 2022).

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya penting dan harus dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu tujuan utama yang harus dicapai oleh perusahaan karena karyawan mampu berkinerja lebih baik dan akan merasa lebih puas dalam bekerja bila sumber daya manusia perusahaan memiliki kualitas yang lebih tinggi. Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi merupakan komponen yang krusial. Tujuan dan struktur organisasi ditentukan oleh beragam perspektif yang bertujuan untuk membantu orang dalam mencapai misinya yang diawasi dan dikendalikan oleh manusia (Amellia, 2022).

Sebagai informasi Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi merupakan lembaga sosial yang berfungsi di lingkungan pemerintah sebagai tempat penampungan dan pelatihan bagi para gelandangan berada di Gedung Pangudi Luhur (PL) 1, sebagian warga binaan seperti penyandang disabilitas berada di Gedung Pangudi Luhur (PL) 2 diberikan bimbingan dan pelayanan, serta fasilitas pengelolaan lansia berada di Gedung Pangudi Luhur (PL) 3, informasi ini berdasarkan website Kementerian Sosial RI dan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial yang mempunyai tugas dan

tanggung jawab di bidang rehabilitas sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, serta penanganan fakir miskin. Dari penulisan diatas berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai terdapat permasalahan yang relevan dengan masalah yang peneliti ingin teliti seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Dari hasil observasi di awal dan bedasarkan data yang peneliti peroleh terdapat masalah yang mendesak dalam fenomena tertentu yang belum pernah diteliti dan peneliti menangkap bahwa faktor yang mengakibatkan masalah pada kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Maka dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik menentukan Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi menjadi salah satu objek penelitian dan harapan peneliti bahwa nantinya hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat memberikan solusi bagi permasalahan tersebut.

Menurut (Faizah, 2021) kepuasan kerja merupakan pengalaman pribadi yang dimana tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang penting baginya. Harus semaksimal mungkin dilakukan upaya untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai guna meningkatkan semangat kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin kerja pegawai. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik (Tampubolon, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 25 Januari 2024 dengan 30 pegawai dapat disimpulkan bahwa permasalahan pada tingkat kepuasan kerja pegawai di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi masih

terbilang rendah karena pegawai yang melakukan pekerjaan merasa tidak puas sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan atau melakukan pekerjaan masih kurang baik, serta gaji yang diterima pegawai tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Masalah lain timbul seperti pegawai yang sudah bekerja selama 5 tahun namun tidak adanya promosi jabatan, serta rekan kerja yang tidak kompak karena beberapa kelompok kerja tidak saling mendukung sehingga menyulitkan karyawan untuk berkomunikasi satu sama lain secara efektif. Hal ini ditunjukkan dengan adanya persaingan antar pegawai untuk merebut simpati pimpinan dengan menggunakan berbagai cara yang mengharapkan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan pegawai. Kenyataan ini mengganggu kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas kinerja mereka untuk bekerja dengan baik.

Rendahnya kepuasan kerja pegawai kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti yang disampaikan di tabel 1.1 dan tabel 1.2 dibawah ini. Padahal lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Menurut (Faizah, 2021) lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dimana dalam lingkungan kerja ini

terdapat fasilitas kerja yang membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti dengan cara observasi awal di lapangan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, terdapat beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan kerja seperti minimnya fasilitas pendukung seperti toilet, rumah singgah bagi para pegawai dan suasana kantor yang kurang nyaman.

Tabel 1.1 Kondisi Fasilitas yang tersedia di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Nama Fasilitas	Jumlah (Unit)	Kondisi		Keterangan
			Baik	Buruk	
1	Gedung kepengurusan	4	✓		Cukup layak
2	Tempat beribadah	1		✓	Kurang layak
3	Toilet	5		✓	Kurang layak
4	Komputer	98	✓		Cukup Banyak
5	Rumah singgah pegawai	15	✓		Kurang Banyak
6	Klinik	1		✓	Kurang Layak
7	Ruang Pelayanan	4	✓		Kurang Banyak

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Pada tabel 1.1 ditunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi kurang banyak untuk fasilitas seperti rumah singgah pegawai, ruang pelayanan dan beberapa fasilitas yang menunjang kenyamanan dalam bekerja kurang layak.

Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Pengukuran Kondisi	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang baik	
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Cahaya/penerangan	✓		Baik
2	Temperatur/suhu udara	✓		AC dan kipas angin di ruang kerja berfungsi dengan baik
3	Ruang gerak		✓	Meja antar pegawai berdekatan dan tidak memiliki sekat pembatas sehingga kurang terjaganya privasi dalam bekerja
4	Kebisingan Suara		✓	Posisi kantor dekat dengan jalan raya sehingga suara dari luar ruang kerja sangat kedengaran dengan jelas membuat pegawai sulit berkonsentrasi
5	Kebersihan		✓	Toilet kantor kotor bahkan bau, serta terdapat atap bocor dan bercak noda di tembok
6	Keamanan		✓	Masih kurang penjaga di kantor
Lingkungan Kerja Non Fisik				
7	Hubungan Kerja		✓	Rekan kerja yang kurang memberikan dukungan sehingga komunikasi antar sesama pegawai tidak dapat berjalan secara maksimal karena adanya persaingan antar pegawai dalam merebut simpati dari pimpinan
	Cara komunikasi kerja antara sesama pegawai		✓	
	Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	✓		Baik

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Pada gambar dibawah ini merupakan kondisi lingkungan kerja Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.



Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Selain lingkungan kerja masih ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik justru menunjukkan betapa bertanggung jawabnya seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat dan antusiasme terhadap pekerjaan seseorang, dan pencapaian tujuan bagi komunitas, karyawan, dan organisasi. Karyawan dan organisasi dapat memperoleh banyak manfaat dari disiplin. Disiplin kerja diperlukan bagi instansi atau organisasi untuk menjaga ketertiban dan

memperlancar efisiensi penyelesaian tugas sehingga menghasilkan hasil yang terbaik. Karyawan akan memiliki lingkungan kerja yang nyaman untuk sementara waktu, sehingga akan meningkatkan motivasi mereka dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif (Azzahra et al., 2024). Menurut (Subhan & Yusuf, 2020) disiplin kerja adalah keinginan seseorang dengan adanya kesadaran untuk mengikuti peraturan tata tertib yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi masih ada pelanggaran yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB, ketika jam istirahat sudah habis masih ada pegawai yang tidak tepat waktu masuk ke ruang kerjanya. Masih terlihat beberapa pegawai yang tidak taat standar kerja yang berlaku seperti beberapa pegawai masih menunda pekerjaan penandatanganan pada sebuah berkas yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu juga, sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi tertunda. Masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati aturan cara berpakaian yang sesuai seperti masih menggunakan sandal, tidak menggunakan seragam yang sesuai dengan harinya dan tidak menggunakan tanda pengenal. Hal ini menjadi masalah yang masih ada atas pelanggaran kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tabel 1.3 dan 1.4 dibawah ini merupakan perbandingan data absensi pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi pada tahun 2022-2023 diketahui bahwa

dalam dua tahun terakhir masih banyak terjadi jumlah orang setiap bulannya yang memiliki keterangan sakit, izin, dan alpha.

Tabel 1.3 Absensi Pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi Tahun 2022

Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Tahun 2022			Jumlah Hari Kerja
	Sakit	Izin	Alpha	
Januari	10	3	7	246 Hari
Februari	8	9	6	
Maret	5	6	2	
April	11	9	4	
Mei	6	7	8	
Juni	10	4	4	
Juli	6	8	9	
Agustus	12	6	6	
September	9	5	7	
Oktober	14	11	9	
November	17	13	5	
Desember	15	11	14	
Indisipliner (Kali)	123	92	81	

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Tabel 1.4 Absensi Pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi Tahun 2023

Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Tahun 2023			Jumlah Hari Kerja
	Sakit	Izin	Alpha	
Januari	11	9	9	239 Hari
Februari	7	9	6	
Maret	8	6	2	
April	10	9	4	
Mei	7	7	10	
Juni	6	6	4	
Juli	8	8	9	
Agustus	14	6	7	
September	9	5	6	
Oktober	15	11	9	
November	16	10	5	
Desember	14	12	13	
Indisipliner (Kali)	125	98	84	

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dan 1.4 diatas diketahui bahwa dari 80 pegawai pada tahun 2022 yang sakit sebanyak 123 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 246 hari kerja dalam setahun dan mengalami peningkatan di tahun 2023 sebanyak 125 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 239 hari kerja dalam setahun. Pada tahun 2022 pegawai yang izin sebanyak 92 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 246 hari kerja dalam setahun dan mengalami peningkatan di tahun 2023 sebanyak 98 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 239 hari kerja dalam setahun. Pada tahun 2022 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 81 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 246 hari kerja dalam setahun dan mengalami peningkatan di tahun 2023 sebanyak 84 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 239 hari kerja dalam setahun.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kompensasi. Secara umum, gaji setiap pekerja telah diputuskan dan ditetapkan sebelumnya, sehingga memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang gaji mereka yang sebenarnya. Besaran gaji ini ditentukan oleh status, pengalaman, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Jabatan seorang karyawan meningkat sebanding dengan kompensasi yang diperolehnya. Selain itu, semakin banyak kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini memperhatikan pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran) (Nurdin, 2019). Menurut (Azhar et al., 2020) Kompensasi merupakan pendapatan apa pun yang diterima karyawan, baik langsung maupun

tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Humas Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi mengatakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dan perbedaan tunjangan para pejabat Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi dengan kementerian lain memiliki perbedaan yang sangat jauh dari segi tunjangan di badan kementerian sosial karena termasuk yang paling rendah. Mengutip Permendikbud Nomor 2 Tahun 2018 tentang pelaksanaan peraturan Presiden Nomor 134 Tahun 2017 tentang tunjangan kinerja kementerian sosial yang diberikan kepada pegawai mempunyai jabatan tertentu. Bisa dilihat dari tabel 1.5 dan 1.6 dibawah ini. Pada kenyataannya, tingkat kepuasan kerja seseorang berhubungan langsung dengan penghargaan yang diterimanya dalam bentuk apapun, hal tersebut mendorong mereka untuk bekerja lebih keras karena merasa dihargai dan diperhatikan (Azhar et al., 2020).

Tabel 1.5 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Sosial

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1	Sekretaris Jenderal, Direktorat Jenderal, dan Inspektur Jenderal	Rp33.240.000,00
2	Staf Khusus Menteri	Rp27.577.500,00
3	Kepala Biro Perencanaan	Rp19.280.000,00
4	Kepala Balai Besar Rehabilitas Sosial	Rp17.064.000,00
5	Kepala Panti Sosial Bina Karya Pangudi Luhur	Rp10.936.000,00
6	Analisis Kebijakan Madya	Rp9.896.000,00
7	Pekerja Sosial Madya	Rp8.757.600,00
8	Dokter Utama	Rp5.979.200,00
9	Pekerja Sosial Muda	Rp5.079.200,00
10	Pekerja Sosial Pertama dan Penyelia	Rp4.595.150,00
11	Pekerja Sosial P. Lanjutan	Rp3.915.950,00
12	Pekerja Sosial Pelaksana	Rp3.510.400,00

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
13	Kepala Subbagian Tata Usaha	Rp3.134.250,00
14	Komandan Petugas Pengamanan	Rp2.985.000,00
15	Pramu Bakti	Rp2.898.000,00
16	Pengemudi	Rp2.708.250,00
17	Petugas Pengamanan	Rp2.531.250,00

Sumber : Lampiran Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa setingkat eselon III seperti jabatan kepala seharusnya diberikan tunjangan sekitar Rp.10.936.000,00 hingga Rp19.280.000,00, namun kenyataan yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi tunjangan yang diberikan hanya sekitar Rp5.000.000,00. Sedangkan menurut peraturan Presiden yang berlaku bahwa tunjangan terbesar diberikan pada eselon I yang mencakup Sekjen, Dirjen atau Irjen Kementerian Sosial sekitar Rp33.240.000,00 namun kenyataan yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi tunjangan yang diberikan hanya sekitar Rp29.085.000,00. Sedangkan Staf paling rendah untuk tunjangan kinerja sekitar Rp3.134.250,00 namun kenyataan yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi tunjangan yang diberikan hanya sekitar Rp1.968.000,00. Maka bisa dilihat bahwa pegawai merasa kurang puas dengan tunjangan yang diterima karena kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan tetapi tingkat penghasilan yang diterima tidak sesuai.

Tabel 1.6 Gaji Pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Jabatan	Kisaran Gaji Per Kelas Jabatan	UMK Kota Bekasi
1	Golongan I (Juru)	Rp1.500.000,00 hingga Rp2.600.000,00	Rp5.343.430
2	Golongan II (Pengatur)	Rp2.000.000,00 hingga Rp3.800.000,00	
3	Golongan III (Penata)	Rp2.500.000,00 hingga Rp4.700.000,00	
4	Golongan IV (Pembina)	Rp3.000.000,00 hingga Rp5.000.000,00	
5	Honorer (PKH)	Rp3.000.000	

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa perbandingan gaji yang di dapat oleh pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi sangat jauh dari UMK yang ada di Kota Bekasi sebesar Rp5.343.430. Keputusan UMK Kota Bekasi ini tertuang dalam keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang upah minimum Kabupaten/Kota dan penetapan upah minimum ini juga mendasari surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor B-M/243/HI.01.00/XI/2023 tentang penyampaian informasi tata cara penetapan upah minimum tahun 2024. Bisa ditarik kesimpulan bahwa ketidaksesuaian pemenuhan kebutuhan yang didapatkan dengan apa yang diharapkan oleh pegawai tidak sesuai sehingga kepuasan kerja yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi makin buruk. Maka rasa puas di dalam diri pegawai tidak ada dikarenakan penghasilan yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pegawai, oleh karena itu pegawai merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amellia, 2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan”, menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” ditulis oleh (Moeljono, 2021) hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang sejenis juga dilakukan oleh (Yanti & Sumartik, 2022) memperoleh hasil adanya lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun terdapat juga hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Alvaritzi & Santoso, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini selanjutnya, serta sebagai ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, memperluas wawasan baru bagi penulis, dan penerapannya dalam dunia praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang tidak dapat di peroleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

b) Bagi Instansi

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam menentukan kebijakan

dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai instansi, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan instansi.

c) Bagi Akademisi

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lain dan dapat menambah sebuah referensi bacaan khususnya kajian ilmu pada mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

d) Bagi Pembaca

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di dalam sebuah pemerintah.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai tugas akhir penelitian ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam tiga bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II**TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang telaah teoritis dan empiris yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai serta kerangka konseptual dan hipotesis yang digunakan sebagai dasar pemikiran penelitian.

BAB III**METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data yang digunakan, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang dua bagian utama yang digunakan dalam penelitian, yaitu hasil dan pembahasan. Pada bagian pertama yaitu hasil yang berisikan deskripsi variabel-variabel penelitian dan analisis data yang di dalamnya termasuk pengujian hipotesis. Bagian kedua yaitu pembahasan yang berkaitan dengan hasil analisis data dan implikasinya dalam membandingkan teori-teori yang menjadi acuan dan membandingkan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam telaah atas penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tiga hal, yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran.

Kesimpulan berisi hasil utama temuan sesuai dengan tujuan yang dinarasikan secara singkat. Keterbatasan penelitian berisi uraian tentang hal-hal yang tidak dapat dilakukan dalam penelitian ini.

Saran berisi tentang apa yang dapat dilakukan oleh peneliti lain dalam menyempurnakan atau melengkapi hasil penelitian.

