

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Sebuah tempat kerja sebagai suatu organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah adanya komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap mencakup keinginan yang kuat untuk tetap bertahan pada suatu organisasi, mengerahkan upaya ekstra untuk organisasi, dan keyakinan yang kuat untuk menerima nilai dan tujuan dari sebuah organisasi (Sepahvand, Atashzadeh-Shoorideh, Parvizi, & Zagheri Tafreshi, 2017) Kepuasan kerja secara umum akan mempengaruhi sikap individu terhadap komitmen organisasi sebagai tempat bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pegawaian yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, sehingga individu dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif dalam bekerja dan sebaliknya (Robbins & Judge, 2017)

Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk melakukan upaya yang besar dalam mencapai tujuan suatu organisasi dan akan memiliki komitmen tinggi untuk bertahan di organisasi sehingga tingkat ketidakhadiran dan *turnover* dapat berkurang serta kualitas kinerja suatu organisasi meningkat (Sepahvand et al., 2017). *Turnover* dapat digambarkan sebagai berpindah atau meninggalkan tempat kerja atau keluar masuk pegawai dari suatu tempat kerja. Konsekuensi yang diterima dari sebuah organisasi jika terjadinya *turnover* adalah

produktivitas yang rendah, kualitas kinerja organisasi yang buruk, dan organisasi harus mengeluarkan biaya tambahan (Roche et.al, 2015 dalam (Labrague & Mcenroe-petitte, 2016). Tingkat *turnover* dari tahun ke tahun semakin meningkat dan menjadi masalah kepegawaian di berbagai negara. Tingkat *turnover* di seluruh dunia cukup tinggi, berkisar antara 15 sampai 44 persen (Roche, Duffield, Homer, Buchan, & Dimitrelis, 2014). Di United States pada tahun 2019, tingkat *turnover* untuk semua industri adalah 27,9 persen, angka ini terus meningkat dari tahun 2015 lalu sebanyak 23,7 persen (Bureau of Labor Statistics, 2021). Indonesia sendiri merupakan negara keempat dengan tingkat *turnover* tertinggi, yaitu sebanyak 15,8 persen (Ferdian, Luturlean, Zhafira, & Izumi, 2020).

Studi di Malaysia menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap berkomitmen terhadap pegawai apabila mereka memperoleh kepuasan bekerja secara intrinsik dan ekstrinsik (Moon, Cho, Lee, & Oah, 2014). Kepuasan kerja intrinsik adalah kepuasan yang merujuk pada pengakuan akan kompetensi, pencapaian, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia, kemajuan dan tanggung jawab. Kepuasan ekstrinsik merujuk pada kompensasi, hubungan interpersonal, pengawasan, kebijakan dan administrasi yang aman dan sehat, kesempatan untuk berkembang, integrasi sosial, konstitusionalisme dalam organisasi kerja, keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan pribadi, relevansi sosial kehidupan kerja, status dan keamanan kerja (Moon et al., 2014).

Kompetensi merupakan salah satu variabel yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja intrinsik pada pegawai. Kompetensi adalah

kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pegawaiian atau tugas yang didasarkan pada pengetahuan (Spencer & Spencer, 1993 dalam Adam & Kamase, 2019). Kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan perilaku yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara lebih optimal (Adam & Kamase, 2019). Kompetensi harus dimiliki pegawai agar pegawai dapat memiliki kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kompetensi diiringi dengan motivasi yang dimiliki pegawai untuk melakukan peran dan tugasnya akan meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang terbaik pada akhirnya akan mendapatkan kepuasan dalam kerja.

Pegawai merupakan komponen penting di dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi akan menetapkan kriteria yang harus dipenuhi oleh pegawai agar sesuai dengan standar organisasi. Dalam hal ini, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan bebas tanpa masalah yang dapat menghambat kinerja kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kepuasan kerja juga diperoleh dari lingkungan kerja yang terbuka (Hakami, Almutairi, Alsulyis, Rrwis, & Battal, 2020).

Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai. Lingkungan kerja yang baik memiliki ciri-ciri seperti memperhatikan keselamatan dan keamanan pegawai, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, adanya motivasi untuk berkinerja baik dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Lingkungan kerja yang berkualitas juga memiliki

upah yang kompetitif, hubungan saling percaya antar pegawai dan manajemen, kesetaraan dan keadilan bagi semua pegawai, dan beban kerja dengan tujuan yang menantang namun dapat dicapai (Kafui Agbozo, 2017).

Pegawaian yang dilakukan dengan kompetensi yang sesuai dari pegawai dan dibarengi dengan lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan hasil pegawaian yang terbaik sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini, pegawai layak diberikan kompensasi yang layak dan adil sebagai penghargaan agar dapat melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Kompensasi harus ditentukan berdasarkan asas adil dan layak dengan memperhatikan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. Kompensasi yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai kedepannya (Mangkunegara, 2017 dalam Ramli, 2018).

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusbang SDM) Aparatur Perhubungan Bogor memiliki tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan manajerial, struktural, dan fungsional untuk sumber daya manusia aparatur perhubungan, serta pemberian pembinaan teknis kepada satuan organisasi yang menangani pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter (PPSDM Aparatur Perhubungan, 2021). Sebagian besar tugas pokok ini adalah memberikan pelayanan kepada orang lain, mulai dari pelayanan dalam bentuk pelatihan hingga kesehatan. Dalam memberikan pelayanan, sumber daya manusia memegang peranan penting karena pelaku pelayanan tersebut harus mengedepankan kinerja untuk memberikan pelayanan yang maksimal (Rahmawati, 2016). Oleh karena itu,

kepuasan kerja dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Namun, fenomena di Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor, didapatkan bahwa kurang dari 30% pegawai mengalami ketidakpuasan kerja dan sebanyak tiga orang pegawai yang berumur kurang dari 35 tahun memilih untuk *resign* pada tahun 2021. Disisi lain, sebanyak lebih dari 50% pegawai mengalami kepuasan kerja ditingkat sedang atau lebih merupakan pegawai yang berstatus ASN dan tenaga kontrak yang telah mengikuti berbagai pelatihan.

Berdasarkan masalah tersebut, masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi Kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah” apakah Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi Kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubunghan Bogor”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.
2. Untuk menguji Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

3. Untuk menguji Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.
4. Untuk menguji Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.
5. Untuk menguji Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja dosen. Kemudian, diharapkan juga dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai kinerja pegawai yang optimal. Adapun bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Bagi dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai