

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai aset strategis yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan arah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Namun jika dilihat lebih dalam, keberhasilan organisasi ditentukan oleh berbagai hal, seperti kualitas pegawai, hasil kerja yang mereka capai, serta tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Bahkan rencana yang tampak sudah tersusun dengan baik pun dapat tidak berjalan sebagaimana mestinya apabila pengelolaan sumber daya manusia kurang optimal. Di dunia nyata, kepuasan kerja yang buruk sering kali bermanifestasi sebagai peningkatan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, dan bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

Salah satu cara untuk memahami kepuasan kerja adalah sebagai respons emosional seseorang terhadap tempat kerjanya. Ekspektasi dan realitas yang dirasakan saling terkait. Orang sering merasa puas ketika keduanya selaras, tetapi ketidakpuasan muncul ketika tidak. Di sisi lain, Sudaryo melihat kepuasan kerja sebagai evaluasi subjektif yang dihasilkan dari perbandingan antara harapan dan manfaat. Menurut Hasibuan, kondisi emosional seseorang tentang pekerjaannya terkait dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Menurut perspektif ini, sejumlah elemen yang saling terkait, termasuk gaji, motivasi kerja, dan tingkat kepatuhan terhadap hukum tempat kerja, memiliki dampak pada kepuasan kerja.

Secara langsung memengaruhi seberapa besar penghargaan yang diterima seseorang atas pekerjaannya, kompensasi sering kali menjadi prioritas utama. Kompensasi di tempat kerja pemerintah mencakup bonus kinerja, insentif, dan tunjangan lainnya selain gaji pokok. Sutrisno menjelaskan bahwa untuk menciptakan rasa keadilan dan keseimbangan, gaji perlu ditentukan sesuai dengan penilaian kinerja. Menggambarkan bagaimana pekerja mungkin termotivasi untuk lebih menghargai pekerjaan mereka ketika mereka mendapatkan apresiasi yang layak.

Meskipun sifatnya lebih internal, motivasi memainkan pengaruh yang sama pentingnya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri atau dipengaruhi oleh tempat kerja. Mangkunegara melihat motivasi sebagai energi yang mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi, sementara Andika melihatnya sebagai kekuatan yang memengaruhi perilaku manusia. Pada kenyataannya, motivasi mencakup arah, intensitas, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan di samping keinginan untuk bekerja. Orang seringkali lebih puas ketika mereka percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan.

Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang relevan di tempat kerja tercermin dalam disiplin. Tanda-tanda penting meliputi tindakan seperti datang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan benar, dan mengikuti kebijakan perusahaan. Menurut Fahrni, disiplin adalah semacam kepatuhan terhadap aturan yang disertai dengan kemauan untuk bertanggung jawab atas pelanggaran apa pun. Pekerja sering merasa lebih nyaman di tempat kerja yang terorganisir dengan baik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pada kenyataannya, situasi ideal ini tidak selalu terwujud. Kepuasan kerja di kalangan karyawan sering kali berada di bawah tingkat ideal. Berbagai keadaan internal dan lingkungan dapat menyebabkan fluktuasi motivasi kerja. Namun, masih ada masalah dengan disiplin kerja, terutama dalam hat memenuhi tenggat waktu dan menyelesaikan tugas.

Dalam kasus ini, terdapat perbedaan antara ekspektasi dan kenyataan. Secara teori, disiplin kerja yang baik, motivasi yang kuat, dan kompensasi yang adil seharusnya meningkatkan kebahagiaan kerja. Namun, pada kenyataannya, hubungan ini seringkali tidak sesederhana itu. Banyak faktor tambahan yang juga dapat memengaruhi hasilnya.

Penelitian ini mengkaji bagaimana kepuasan kerja karyawan di BKPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) dipengaruhi oleh gaji, motivasi, dan disiplin kerja. Karena masih sedikit penelitian yang dilakukan di lingkungan instansi pemerintah, temuan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang situasi di lapangan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada kompensasi?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada motivasi?
3. Apakah kebahagiaan kerja karyawan sangat bergantung pada disiplin kerja?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan gaji semuanya secara signifikan memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan secara bersamaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk memastikan apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaji.
2. Untuk memastikan apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.
3. Untuk memastikan apakah disiplin kerja memiliki dampak substansial terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk memastikan apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaji, insentif, dan disiplin kerja secara bersamaan

1.4 Paradigma Penelitian

Penjelasan ini menunjukkan bagaimana hasil utama penelitian dan variabel yang mempengaruhinya saling terkait. Hasil yang dapat diamati adalah kepuasan kerja karyawan; elemen yang mungkin terlibat meliputi disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi. fatoroni dkk. (2025) menyatakan bahwa pengembangan paradigma penelitian memfasilitasi pengujian hipotesis secara sistematis dengan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Menurut Sa'adah dkk. (2022), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melengkapi kajian ilmiah yang telah ada di bidang tersebut, sehingga dapat memperkaya referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Akademis

Sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama.

3. Manfaat Praktis

Membantu manajemen atau pemimpin organisasi dalam membuat aturan terkait struktur penggajian, metode untuk meningkatkan motivasi karyawan, dan disiplin kerja yang lebih efisien.

1.6 Ruang Lingkup

Menekankan unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi sebagai variabel yang dianalisis. Cakupan penelitian ini terbatas pada lingkungan BKPSDM karena dilakukan di sana. Akibatnya, temuan-temuan tersebut hanya relevan dengan situasi khusus tersebut dan tidak dimaksudkan untuk diterapkan pada organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.

