BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Dalam suatu perusahaan, baik instansi pemerintah maupun swasta, tempat berkumpulnya individu untuk melakukan berbagai aktivitas adalah lingkungan yang mendukung operasional perusahaan atau organisasi. Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang kompeten di bidangnya, tetapi juga berupaya membentuk karakter pegawai agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Di era modern saat ini, banyak lembaga pemerintah seperti Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Buleleng yang menyadari bahwa keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM tidak hanya berfungsi untuk mendukung operasional sehari-hari, tetapi juga berperan krusial dalam penanganan isu-isu narkoba yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penting bagi BNN untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong kepuasan kerja pegawai, serta memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang diukur dari sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan tujuan pribadinya. Ini merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, produktivitas, komitmen, serta loyalitas pegawai dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan kebahagiaan individu

dalam bekerja, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik pegawai.

Kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng tampaknya belum mencapai tingkat yang optimal, dan hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor, seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, dinamika antar pegawai, serta kebijakan promosi. Dari sisi pekerjaan, berapa pegawai merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi dan kompleks, sementara dukungan fasilitas dan sumber daya masih terbatas. Banyak tugas yang membutuhkan keterampilan khusus dan penyelesaian dalam waktu singkat, yang membuat pegawai merasa kurang siap dan tertekan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kurangnya dukungan ini membuat pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka karena merasa bahwa upaya mereka tidak didukung secara memadai oleh organisasi.

Dari hubungan antara pegawai dan atasan juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Di BNN Kabupaten Buleleng, beberapa pegawai merasa bahwa komunikasi dengan pimpinan belum berjalan optimal. Mereka merasa sulit untuk menyampaikan pendapat atau masukan karena jarang ada kesempatan untuk berdiskusi secara terbuka dengan atasan. Pegawai juga mengungkapkan bahwa kurangnya apresiasi dari pimpinan menimbulkan perasaan tidak dihargai, yang berdampak pada semangat dan motivasi kerja mereka.

Dinamika antara pegawai atau hubungan dengan rekan kerja juga menjadi aspek yang memengaruhi kepuasan kerja. Walaupun sebagian besar pegawai memiliki hubungan yang baik, ada beberapa individu yang merasakan ketegangan dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Perbedaan pandangan, cara kerja, dan

persepsi terhadap tugas tertentu menimbulkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Hal ini memengaruhi keharmonisan dan kerja sama dalam tim, yang pada akhirnya membuat lingkungan kerja menjadi kurang kondusif.

kepuasan kerja, BNN Kabupaten Buleleng perlu memprioritaskan upaya perbaikan dalam aspek-aspek ini. Peningkatan fasilitas kerja, komunikasi yang lebih terbuka dengan pimpinan, pengelolaan dinamika antarpegawai, serta transparansi dalam proses promosi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Proses promosi di BNN Kabupaten Buleleng dianggap sebagai faktor ketidakpuasan di kalangan pegawai. Banyak yang merasa bahwa promosi tidak selalu didasarkan pada kinerja atau kontribusi nyata, melainkan ada unsur subjektivitas atau kedekatan personal dengan atasan. Ketidakjelasan ini membuat pegawai merasa kurang dihargai dan memengaruhi motivasi mereka untuk berkembang di organisasi. Mereka merasa kurang memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi yang didambakan.

Secara keseluruhan, kondisi-kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di BNN Kabupaten Buleleng masih memerlukan perbaikan. Faktor-faktor seperti dukungan dalam pekerjaan, keterbukaan komunikasi dengan pimpinan, harmonisasi hubungan antarpegawai, dan transparansi promosi sangat penting untuk ditingkatkan. Dengan perbaikan di aspek-aspek ini, pegawai akan merasa lebih didukung, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka,

yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai untuk memberikan kontribusi dibidang organisasi yang dilakukan dalam tempat perkerjaan. Kompensasi memiliki peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya sekaligus menjaga kepuasan dan loyalitas pegawai. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai tersebut secara tidak langsung akan meninggalkan tempat perkerjaan diperkantoran tersebut. Sehingga pihak perkantoran sangat sulit untuk merekrut kembali pegawai dengan sikap yang tidak mematuhi aturan diperkantoran yang sesuai kebutuhan pegawai dalam melakukan berkerja dikantor tersebut.

Kompensasi di BNN Kabupaten Buleleng telah diatur dengan baik dan dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai. BNN Kabupaten Buleleng memberikan paket kompensasi yang komprehensif, termasuk gaji pokok yang kompetitif dan berbagai tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan untuk pengembangan profesional. Dengan adanya struktur gaji yang jelas dan transparan, pegawai merasa dihargai atas dedikasi dan kontribusi mereka, yang menciptakan suasana kerja yang positif.

BNN Kabupaten Buleleng juga memeberikan Tunjangan kesehatan yang disediakan oleh BNN menjadi salah satu aspek yang sangat dihargai oleh pegawai. Dengan akses ke layanan kesehatan yang baik, pegawai merasa bahwa kesejahteraan fisik mereka diperhatikan. Hal ini penting, terutama mengingat tuntutan kerja yang sering kali bisa menimbulkan stres. Tunjangan kesehatan yang

baik tidak hanya memberikan perlindungan finansial, tetapi juga menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan pegawainya. Pegawai yang merasa sehat dan terjaga kesehatannya akan lebih mampu untuk fokus dan berkinerja baik dalam tugas mereka.

Kompensasi yang baik juga memiliki dampak signifikan pada motivasi dan loyalitas pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan imbalan yang mereka terima, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik kepada perkantoran. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kerja sama tim, di mana pegawai saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Rasa puas terhadap kompensasi menciptakan keterikatan yang kuat antara pegawai dan organisasi, sehingga mengurangi tingkat *turnover* dan menciptakan stabilitas dalam tim dan kepuasan kerja pegawai lebi optimal.

BNN Kabupaten Buleleng secara berkala melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi untuk memastikan bahwa paket imbalan yang diberikan tetap relevan dan kompetitif. dengan mempertimbangkan umpan balik dari pegawai dan menganalisis kondisi pasar tenaga kerja, BNN berkomitmen untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan. Ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya memperhatikan aspek finansial, tetapi juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan karier pegawai. Dengan demikian, sistem kompensasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di BNN Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan pengertian di atas maka penelitian dapat melakukan kesimpulan bahwa pengetahuan kompensasi harus dikuasai oleh pegawai akan memberikan kontribusi dalam perkerja di kantor sehingga upaya untuk memperoleh

upah sangat mudah dilakukan oleh pegawai itu sendiri baik memperhatikan kondisi perkembangan teknologi informasi untuk kemajuan pelayanan masyarakat sesuai kebutuhan dengan sikap yang baik, Werther & Davis dalam (Sinambela & Sinambela. 2019: 447).

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perkantoran. Kompensasi dalam bentuk keuangan sangat berarti didalam kompensasi harus dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang yang berarti akan dilakukan kompensasi tukaran pembayaran dengan barang (Hasibuan, 2020: 118). Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Sinambela, 2019: 447) Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditempat berkerja.

Lingkungan kerja di BNN Kabupaten Buleleng sudah terbangun dengan baik dan menjadi salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja serta produktivitas bagi pegawai. BNN Kabupaten Buleleng juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, dengan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan operasional sehari-hari. Ruang kerja yang bersih, rapi, dan dilengkapi dengan peralatan modern memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien. Pegawai merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik karena mereka merasa dihargai dalam lingkungan yang mendukung.

Selain fasilitas fisik, hubungan antara Pegawai di BNN Kabupaten Buleleng sangat interpersonal antara pegawai juga menunjukkan dinamika yang positif. Di BNN, pegawai saling mendukung dan menjalin kerjasama yang baik, menciptakan suasana kekeluargaan. Aktivitas tim building dan program sosial yang diadakan secara berkala memperkuat ikatan antarpegawai, sehingga memudahkan mereka untuk berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya saling pengertian dan dukungan diantara rekan kerja, pegawai merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama dalam menghadapi tantangan yang ada dan menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Kepemimpinan di BNN Kabupaten Buleleng juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Para atasan mendorong keterbukaan dan transparansi, sehingga pegawai merasa bebas untuk menyampaikan pendapat dan masukan. Kebijakan pintu terbuka yang diterapkan oleh pimpinan memungkinkan pegawai untuk berdiskusi secara langsung tentang isu-isu yang mereka hadapi, baik dalam pekerjaan maupun secara personal. Dengan adanya dukungan dari pimpinan, pegawai merasa didengarkan dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen mereka terhadap tugas.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai perkantoran adalah lingkungan kerja yang nyaman dan Fasilitas yang memadai dapat memberikan hal positif untuk kontribusi dalam perkerja jika fasilitas kurang memadai akan dampak negatif terhadap kinerja pegawai dikantor. Jika fasilitas yang disediakan perusahaan baik, maka kinerja pegawai baik karena kualitas sumber daya manusia akan meningkat. Sehingga Lingkungan kerja merupakan suatu unsur yang ada disekitar pegawai, baik yang dihadapi oleh pegawai itu sendiri maupun rekan kerjanya.

Peralatan perkantoran yang digunakan harus diatur dengan baik untuk menjadi lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai akan memperolehkan kepuasan kerja dikantor tersebut, Afandi (2018).

Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja Dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif, (Kamaroellah 2014: 22).

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi pada pegawai kontrak di BNN Kabupaten Buleleng, terdapat beberapa aspek kinerja pegawai penunjang yang belum optimal. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara kebutuhan riil pekerja dengan gaji yang diterima serta sarana dan prasarana yang disediakan. Keadaan ini menunjukkan adanya ketimpangan yang berdampak kecil terhadap optimalisasi pelaksanaan kerja dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Kepuasan kerja suatu instansi ditentukan oleh aktivitas manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan perkantoran di BNN Kabupaten Buleleng. Pegawai dituntut untuk memperhatikan kinerja yang baik sesuai dengan visi-misi perkantoran. Seorang pegawai harus meningkatkan kualitas kerja untuk

memperoleh tunjangan profesi yang ditetapkan oleh perkantoran tersebut. Sehingga kinerja pegawai yang baik dilakukan dalam aktivitas berkerja di perkantoran akan lihat dari kepuasan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dicapai melalui pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini untuk memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh kompensasi yang diterima oleh pegawai terhadap kepuasan kerja mereka, dengan mengidentifikasi elemen-elemen dalam sistem kompensasi yang dirasakan pegawai. penelitian ini juga ingin menganalisis bagaimana kondisi lingkungan kerja yang mencakup fasilitas fisik, hubungan antara pegawai, dan dukungan dari atasan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Dengan memahami kedua faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang aspek-aspek mana yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan pegawai di BNN Kabupaten Buleleng. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen BNN dalam merumuskan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, BNN dapat mengambil langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan sistem kompensasi yang lebih adil. Peningkatan kepuasan kerja pegawai diharapkan tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mendukung BNN

dalam mencapai misi dan tujuannya dalam penanganan masalah narkoba di masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas sehingga penulis akan melakukan peneliti untuk memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BNN Kabupaten Buleleng. Mengingat pentingnya kedua faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memuaskan, maka penelitian sangat berupaya untuk kualitas sumber daya manusia agar pegawai perkantoran dengan kondisi lingkungan kerja dapat memperoleh kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu peneliti akan memberikan judul yaitu **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

(1) Adanya beban kerja yang terlalu tinggi bagi pegawai sehingga menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng.

(2) Adanya Komunikasi yang kurang optimal antara pegawai dan atasan, serta minimnya apresiasi terhadap kinerja pegawai mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja bagi pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng.

(3) Adanya Ketidakjelasan dalam Proses Promosi yang dinilai kurang transparan dan cenderung subjektif memicu ketidakpuasan di kalangan pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Buleleng.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi permasalahan di atas, penelitian ini akan fokus dan membatasi pada eksplorasi peran kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja yang dianggap sebagai permasalahan mendasar oleh pegawai di BNN Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah yang perlu diangkat dalam tulisan ini yaitu:

(1) Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng?

(2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng?

(3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut.

(1) Untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng.

(2) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng

(3) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1) Manfaat Teoretis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membrerikan bahan yang dapat memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

   a) Bagi Peneliti, sebagai implementasi untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam praktek sebenarnya dan membawah wawasan dan pengetahuan penulis.

   b) Bagi Istansi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu BNN Kabupaten Buleleng dalam merumuskan kebijakan untuk mengelola beban kerja pegawai secara lebih proporsional, sehingga dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai.