

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, keberhasilan perusahaan dalam bersaing secara ketat ialah sangat krusial terutama dalam hubungan antar perusahaan dan anggota perusahaan (Fernando & Wulansari, 2020) Dan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkannya sangat bergantung pada peranan sumber daya manusia. SDM mempunyai peran krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Menurut Ferdian dkk., (2020) dalam (Susilo & Wulansari, 2023) mengatakan bahwa salah satu sumber utama pada perusahaan ialah SDM yang dimiliki. Hal tersebut berdampak kepada peran yang dimiliki oleh karyawan atau pekerja menjadi penting guna menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya ialah bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Istitania dkk., (2020) menjelaskan jika kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mempertahankan para pekerjanya. Dengan demikian Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut dirasa sebagai suatu yang krusial dan mendatangkan benefit. Peningkatan kepuasan kerja SDM diterapkan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan agar selalu berkembang serta bertahan (Fahrizi dkk., 2021).

Kebutuhan manusia terhadap air di Indonesia diatur oleh Undang-undang Republik Indonesia tentang Sumber Daya Air pada No 7 pasal 5 tahun 2004 yaitu Negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan air bagi

kebutuhan pokok minimal sehari-hari guna memenuhi kehidupan yang sehat, bersih, dan produktif. Provinsi Jawa Barat merupakan daerah yang memiliki populasi penduduk sebesar 50,34 juta jiwa pada tahun 2024 (BPS Jawa Barat, 2024). Salah satu Kota besar yang berada di Jawa Barat ini memiliki jumlah penduduk yang cukup padat. Pengelolaan air di Kota Bekasi oleh beberapa pihak utama tergantung pada pemerintahan dan kebijakan di masing-masing negara atau kota. Pihak utama yang terkait bisa Pemda/PERUMDA, Pemda merupakan dinas terkait seperti dinas perumahan dan permukiman atau dinas pekerjaan umum dan penataan ruang yang menangani suatu sistem air bersih, sanitasi, dan drainase, mereka bertanggung jawab dalam merencanakan, mengatur dan mengawasi pelayanan air di wilayahnya. Sedangkan PERUMDA merupakan BUMD yang mengelola distribusi air bersih kepada Masyarakat.

Menurut Lestari dkk., (2023) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam setiap semua kegiatan yang berada di perusahaan atau di dalam sebuah organisasi. Dalam menghadapi arus globalisasi yang berhasil dan mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. SDM adalah sumberdaya yang sangat dibutuhkan, sebab mereka ialah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka terhadap suatu perusahaan/organisasi. Perusahaan PERUMDA Tirta Patriot merupakan salah satu perusahaan yang dinaungi langsung oleh BUMD yang sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki

oleh Pemerintah Kota Bekasi, dan BUMD sendiri dapat meningkatkan perekonomian suatu daerah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang contohnya adalah air bersih, lalu PERUMDA Tirta Patriot berfokus pada sumber daya air bersih kepada masyarakat, dampak yang dapat diambil adalah dampak sosial dan ekonomi dari setiap perusahaan daerah air minum di Indonesia memiliki dampak secara langsung kepada masyarakat terutama penyediaan air bersih, lalu alasan yang berikutnya adalah pentingnya pelayanan air bersih kepada masyarakat, air bersih itu sendiri merupakan kebutuhan pokok yang krusial bagi kota besar di Indonesia seperti di Kota Bekasi. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan menjadikan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi salah satu kunci kesuksesan dalam pelayanan sumber daya air bersih dan kebutuhan pokok masyarakat.

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai ujaspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (Firdaus dkk., 2023).

Menurut Ranjabar, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang baik merupakan tanda perusahaan yang dikendalikan dengan baik dan efektif.

Menurut Robbins & Judge, (2020) berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Yusuf dkk., (2022) perusahaan sangat berperan penting bagi kepuasan kerja yang didapat oleh karyawannya. Maka dari itu perusahaan haruslah memperhatikan suatu aspek-aspek yang diberikan oleh karyawannya agar nantinya karyawan merasa puas dan nyaman ditempat kerja salah satunya perusahaan harusnya memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

Fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi yaitu pada tahun 2023-2024. Perusahaan mengalami kenaikan tingkat kepuasan layanan air bersih pada PERUMDA Tirta Patriot melonjak drastis hingga 85,7%, jauh meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 26%. Sehingga peningkatan ini di apresiasi oleh direktur utama Ali Imam Faryadi sebagai hasil kolaborasi yang apik antara manajemen, Pemerintah Kota Bekasi, dan DPRD Kota Bekasi (Ilham., Manajer HRD 2024). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dari segi faktor pelatihan kerja, kompensasi finansial, pengembangan karir dan lingkungan kerja pada perusahaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pelatihan kerja yang dimana perusahaan akan menilai suatu kualitas dan sasaran awal untuk mencapai tujuan perusahaan dari menilai pegawai itu sendiri. Selain itu, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kerja yang lebih positif, memperkuat loyalitas serta karyawan dapat menurunkan tingkat stress dan turnover. Menurut Ubay Haki, (2021) Pelatihan kerja atau *training* adalah suatu aktivitas yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki diri variative dalam bertingkah laku, sikap yang yang terpuji, mumpuni dan terampil, dan mempunyai wawasan pengetahuan dari para pegawai atau karyawannya, tentunya sinkron dengan harapan perusahaan yang terkait.

Menurut Widodo, (2015) dalam (Wibowo, 2021) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan suatu keahlian dan pengetahuan pegawai secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan kerja berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude, dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar Sumber Daya Manusia yang diinginkan.

Fenomena yang terjadi pada Pelatihan di perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi terlihat dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia berbagai program pelatihan yang

terstruktur. Pada Oktober 2024, PERUMDA Tirta Patriot menggelar *Focus Group Discussion* (FGD) dan pelatihan pegawai mandiri dengan tema manajemen resiko yang bertujuan untuk memperkuat pelayanan dan dapat meningkatkan responsivitas pegawai terhadap keluhan pelanggan. Pelatihan ini diharapkan dalam menangani persoalan penyediaan air bersih secara cepat dan efektif sehingga pelayanan kepada Masyarakat Kota Bekasi menjadi optimal (Ilham, Manajer HRD 2024).

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Nanda & Namora, (2020) , Mariana dkk., (2024), Saputra dkk., (2024), Wibowo, (2021) pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil menurut Lestari, (2019) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja berikutnya adalah kompensasi finansial didasarkan pada peran sentral kompensasi dalam memenuhi kebutuhan dasar terhadap pegawai serta sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka ditempat kerja. Menurut bangun (2012: 255) dalam Ihsan dkk., (2022) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Menurut Yunita dkk., (2020) Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaanya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu: kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi. kompensasi tidak

langsung seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan nasional dan imbalan pretasi.

Fenomena yang terjadi pada kompensasi finansial pada perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi yaitu proses pembayaran kompensasi aset hasil pemisahan dan pengalihan aset dari PERUMDA Tirta Bhagasasi ke PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi yang dimana pemindahan gaji serta pemerintah Kota Bekasi telah mengalokasikan kompensasi senilai Rp.155 miliar yang dibayarkan secara bertahap sejak tahun 2023 hingga 2025 sebagai kesepakatan kedua daerah. Pada perusahaan PERUMDA Tirta Patriot ini menyediakan bonus tunjangan bagi pegawainya lalu memfasilitasikan asuransi kesehatan guna mensejahterakan karyawannya (Ilham, Manajer HRD 2024).

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Lestari dkk., (2023), Supriadi, (2021), Mandiyasa dkk., (2021), Yusuf dkk., (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sebaliknya menurut Ginting & Baene, (2021), Jaenab (2021), Lindasari dkk., (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dengan jalur karir yang telah ditetapkan suatu perusahaan Rohmah, (2020). Sedangkan dalam pengertian lain pengembangan karier bisa dikatakan sebagai bentuk memperbesar tanggung jawa seseorang (Harras, dkk., 2020). Pengembangan karier merupakan hak yang dapat diusahakan oleh setiap karyawan untuk mencapai posisi tertentu.

Pengembangan karier berorientasi pada pertumbuhan perusahaan dalam menanggapi tantangan bisnis di waktu mendatang (Hasyim & Jayantika, 2021).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pengembangan karier di PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan dan benchmarking. Salah satu contoh yang dapat diambil adalah kunjungan pada 14 Januari 2024 ke PERUMDA Tugu Kota Malang, yang dikenal sebagai model pengelolaan BUMD air minum terbaik di Indonesia. Kegiatan ini bertujuan untuk memperluas wawasan dan pengalaman dalam manajemen sumber daya manusia serta strategi dalam pengembangan karir yang berkelanjutan bagi karyawan, sehingga mereka mampu meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial (Ilham, Manajer HRD 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung & Siagian, (2022), Gazela & Adnyani, (2022), Putri dkk., (2023) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun oleh Saefullah, (2021), Muliati & Kusumayadi, (2022) menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Fau & Buulolo, (2023) Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang ditekan

seminimal mungkin, dari kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan pegawai, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga produktivitas dapat meningkat secara optimal. Menurut Indahyati & Yanita., (2020) lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja maka Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang menciptakan dan mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena dari lingkungan kerja ini perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti sirkulasi udara yang kurang memadai, ruang kerja yang masih sempit dan padat, serta suara bising dari kendaraan di sekitar kantor lalu yang berikutnya ada lingkungan kerja non-fisik menjadi perhatian terutama terkait hubungan antar rekan kerja dan bawahan. Kurangnya komunikasi antar pegawai yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalah pahaman, tekanan psikologis, serta rasa tidak nyaman di tempat kerja (Ilham, Manajer HRD 2024).

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah di lakukan oleh Saputra, (2021), Damayanti & Ismiyati, (2020), Halim & Yusianto, (2023), Fillipo dkk., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan oleh Pradana & Santoso, (2021), Fenenti & Nawawi, (2023) menyatakan sebaliknya bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pahlevi dkk., 2024) dengan variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang memasukan variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independennya yaitu pada Lingkungan Kerja. Peneliti lalu menambahkan variabel Lingkungan Kerja dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aldi dkk., 2024)

Berdasarkan permasalahan diatas, menarik peneliti untuk meneliti lebih jauh, sehingga dalam kesempatan ini peneliti mengangkat tema mengenai pengaruh kompensasi finansial, pelatihan kerja pengembangan karier dan lingkungan kerja khususnya di PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi. Penelitian ini akan peneliti tuangkan dalam sebuah skripsi dengan mengangkat judul **Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.**

B. Perumusan Masalah

Berikut adalah perumusan masalah yang terjadi pada PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi?

2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi?
3. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi?

C. Pembatasan Masalah

Peneliti ini hanya akan mengkaji pegawai tetap yang ada di Perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi dan tidak termasuk karyawan kontrak atau temporer. Sedangkan data yang dikumpulkan berasal dari survei dan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan/pegawai melalui manajemen PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi, pengumpulan data akan dilakukan pada 2 bulan setelah seminar.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat dan pengetahuan di bidang ilmu sumber daya manusia yang dapat diperoleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan yang kemudian dapat di implementasikan dalam suatu penelitian.

b. Manfaat Praktis

1. Pimpinan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat meningkatkan sebuah kemampuan memimpin dan dapat mengambil keputusan strategis, mengevaluasi kinerja dan perbaikan berkelanjutan terhadap perusahaan, meningkatkan profesionalisme pimpinan terhadap karyawannya dan kepuasan sekarang dapat meningkatkan suatu kinerja karyawannya.

2. Pegawai PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi

Penelitian ini dapat diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui sistem penghasilan yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan, tanggung jawab, dan kinerja masing-masing pegawai. Selain itu pegawai juga mendapatkan berbagai tunjangan, fasilitas, serta insetif pekerjaan yang ditetapkan secara transparan oleh pemimpin perusahaan. PERUMDA Tirta Patriot juga menjamin pegawainya melalui program jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan sosial lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Untuk Penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat supaya memberikan sumbangan pemikiran guna dapat menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti berikutnya sehingga akan lebih baik untuk ke depannya.

4. Untuk akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian akademik, khususnya dalam disiplin ilmu yang relevan seperti administrasi publik, pelayanan publik, atau manajemen pemerintah daerah. Dengan demikian, penelitian memperkaya literatur dan teori yang sudah ada dan mengharapkan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan untuk bidang akademik.