

PENDAHULUAN

Basis energi seseorang sangat penting dalam perkembangan tubuh atau industri yaitu di dalam dengan berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi aktualisasi, pemikir, penggerak, dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dalam aktivasi sebuah manajemen akan berjalan dengan baik, dengan sebuah organisasi harus memiliki adanya sumber dayamanusia yang harus berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta dapat mengelola perusahaan dan organisasi secara optimal. Aparatur Sipil Negeri yakni dalam upaya pelaksanaan kebijakan publik yang dilaksanakan oleh aparatur administrasi akademik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu, serta memperkuat persekutuan dan persatuan Republik Indonesia. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang merupakan instansi yang memiliki sarana untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi proses pengurangan sampah di kota tangerang. Dilihat dari kesenjangan jumlah sampah yang diproduksi oleh masyarakat kota tangerang, dalam Kota Tangerang melalui Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang melakukan pelayanan perencanaan dan pendidikan untuk produksi dan tempat tinggal (kawasan bersih dan baik) warga untuk menghasilkan zat tersebut. Kawasan pemukiman Tangerang telah diinovasi sehingga menghasilkan sebuah kampung iklim yang tersebar di Tangerang.

Menurut (Mohammed Inuwa, 2016) kepuasan yang tinggi akan tercermin dari kualitas kehidupan kerja para pegawai, untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja pegawai yang mampu untuk menciptakan kepuasan kerja harus didukung lingkungan kerja yang baik pula. Dikemukakan oleh (Mansyur Ramly, 2019) bidang kegiatan lingkungan kerja fisik yaitu segala kondisi yang ada di sekitar *venue* perusahaan, dan kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Disisi lain, yang dimaksud dengan bidang olah raga di atas adalah semua kondisi yang berkaitan dengan ikatan kegiatan, tidak hanya ikatan dengan pimpinan, ikatan dengan mitra kegiatan, dan ikatan dengan pendamping bawahan. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang memiliki permasalahan dalam kepuasan pegawainya. Dalam lingkungan kerja area kegiatan yang tidak sedemikian itu bagus jadi salah satu faktornya, antara lain sarana alat serta infrastruktur yang terbatas alhasil karyawan tidak dapat melakukan kewajiban serta kewajibannya dengan bagus. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang mempunyai kendala dalam sistem *website* yang menghambat proses kerja, Dinas lingkungan hidup kota tangerang telah mengembangkan sebuah sistem informasi bank sampah berbasis *website* untuk memudahkan perhitungan jumlah pengurangan sampah di kota tangerang. Pada sistem *website* yang berjalan saat ini diketahui kendala yang di alami oleh pengurus bank sampah yaitu sulitnya pengoperasian pada *web* bank sampah untuk memasukan data penimbangan sampah, sehingga Dinas Lingkungan Hidup terlambat menerima laporan penimbangan dari setiap bank sampah. Menumpuknya data laporan yang di setorkan oleh pengurus bank sampah karena pegawai hanya menyetorkan laporan berbentuk buku besar yang harus di *input* ulang oleh staff di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Dari permasalahan yang terjadi, maka dinas lingkungan hidup membutuhkan sebuah metode baru dalam sistem informasi bank sampah untuk memudahkan pegawai di wilayah dalam menginput laporan bank sampah, serta mengefisiensi waktu bekerja. Aplikasi ponsel berbasis *android* merupakan metode yang tepat untuk menunjang proses tersebut, karena dengan menggunakan aplikasi *android* memungkinkan pengurus bank sampah untuk mengefisiensi jam kerja pegawai dan tidak lagi harus datang ke dinas lingkungan hidup untuk melaporkan slip setoran. Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang mengatakan jika area aktivitas dapat meningkatkan keseruan aktivitas karyawan (Prasettiawan & Triyani, 2019).

Sebaliknya terdapat pendapat berbeda yang dilakukan oleh (Ririn Puji Astutik, 2017) membuktikan jika area kegiatan tidak mempengaruhi kepada kebahagiaan kegiatan karyawan.

Adanya permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja pegawai memerlukan dukungan serta motivasi yang diserahkan oleh pimpinan pada bawahannya. Dikemukakan (Budi Rismayadi *et al.*, 2020) dalam keyakinan bahwa dorongan hati adalah kemauan untuk mencapai ketersediaan akan menghasilkan tingkat upaya tertentu untuk mencapai tujuan fisik, yang bergantung pada keterampilan upaya untuk memuaskan keinginan pribadi tertentu. Karyawan sangat membutuhkan motivasi aktivitas agar bahagia, dan aktivitasnya harus relatif atau berbedasatu sama lain. Seperti yang telah dicoba oleh penelitian sebelumnya, ini mendorong aktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Prasettiawan & Triyani, 2019); (Aryanto & Fransiska, 2012). Sebaliknya terdapat pendapat berbeda yang dilakukan oleh (Pratami *et al.*, 2019) bahwa karyawan yang mempunyai dorongan kegiatan yang besar belum pasti bisa menciptakan profesi yang bagus ataupun melegakan, sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam kepuasan kerjanya. Selain motivasi kerja, faktor lain dalam menciptakan kepuasan kerja merupakan kompensasi suatu yang butuh dipikirkan selaku sesuatu yang wajib cocok, hadiah yang bertabiat duit merupakan imbalan yang wajib diserahkan pada karyawan selaku apresiasi karyawan dari jasa seorang pegawai (Mary Muguongo *et al.*, 2015). Pemberian kompesasi yang baik dapaat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih maksimal, sehingga terbentuknya pegawai semakin giat dalam bekerjadan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut (Dewi, 2015) dalam penelitian ini adalah gaji yang adil antar pegawai dalam merata berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi perusahaan yaitu berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, dalam penghargaan dan dana pensiun selama bekerja diperusahaan tersebut dengan cara seimbang serta pantas dengan hendak tingkatkan kebahagiaan kegiatan para pegawai perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Prasettiawan & Triyani, 2019); (MuhammadElfi Azhar, 2020); (Ariska Rahmiasari, 2016); (Riana, 2017). Sebaliknya terdapat pendapat berbeda yang dilakukan (Wisudani Rahmaningtyas *et al.*, 2020) kompensasi kerja tidak mempengaruhi kepada kepuasan kerja pegawai.

Pada penelitian sebelumnya banyak yang membahas mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam area kegiatan serta dorongan dengan kegiatan kepada kepuasan kerja pegawai. Namun dalam penelitian tersebut hanya menggunakan kedua varibel saja. Lalu pada variabel ini membahas tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu penelitian ini menambahkan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Selain itu, sedikitnya penelitian yang membahas pada objek perusahaan BLH (Badan Lingkungan Hidup Kota Tangerang) mempunyai peran penting dalam mengolah limbah sampah. permasalahan yang terjadi dalam situasi pandemic covid-19 seperti ini sampai tidak bisa melakukan pekerjaan lapangan seperti biasanya. Hal ini mengakibatkan jobdesk yang dilakukan sangat terbatas karena adanya social distancing, dan waktu bekerja dilapangan pun terbatas. Dalam bekerja BHL (Badan Lingkungan Hidup Kota Tangerang) melakukan pengarahan pengolahan limbah sampah secara virtual. Pada masa bekerja saat ini berbeda dibandingkan dengan kondisi bekerja sebelumnya, dikarenakan adanya pandemic covid-19 yang membuat pegawai lebih banyak bekerja dirumah dibandingkan bekerja dikantor. Sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi menurun, pendapatan penghasilan

perbulan berkurang dan tunjangan tidak diberikan efek dari pandemic covid-19 penelitian yang saya lakukan berkenaan dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai dibandingkan dengan penelitian lainnya.

Riset penelitian ini bertujuan untuk mengenali akibat dalam lingkungan kerja area kegiatan, motivasi kerja dengan dorongan kegiatan, serta kompensasi kerja (imbalan) kegiatan kepada kebahagiaan kegiatan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan terdapatnya riset ini diharapkan bisa memberikan dampak yang positif dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk pengurusan pangkal energi eksklusifnya dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dihasilkan.

Bersumber pada latar belakang dapat dilihat penjelasan kerangka balik di atas bisa diamati bermacam fenomena- fenomena yang terjalin di dalam lembaga penguasa, hingga penulis terpicat buat melaksanakan riset yang bertajuk “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang”.