

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Wirawan (2013) menyatakan, kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya, perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka seseorang itu puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika pegawai bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-

kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Ada faktor utama yaitu kepuasan, untuk mendorong semua orang untuk bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja. Sudiarditha dkk. (2016) menyatakan bahwa semakin puas pegawai terhadap perusahaan, akan semakin tinggi pula motivasi mereka dalam menjalankan segala pekerjaannya. Fasilitas kerja yang diberikan juga berhubungan langsung terhadap lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja di perusahaan berhubungan dengan kepuasan pegawai serta hasil yang akan didapat oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja nyaman, hal ini akan membantu setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap pegawai.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 96 Tahun 1993, tugas Kepala Badan Pertanahan Nasional kini dirangkap oleh Menteri Negara Agraria. Kedua lembaga tersebut dipimpin oleh satu orang sebagai Menteri Negara Agraria/Kepala Badan Pertanahan Nasional. Dalam pelaksanaannya dijelaskan, Kantor Menteri Negara Agraria berkonsentrasi merumuskan kebijakan yang bersifat koordinasi, sedangkan Badan Pertanahan Nasional lebih berkonsentrasi pada hal-hal yang bersifat operasional.

Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah di bidang pertanahan dan tata ruang di Kabupaten Buleleng. Kantah Buleleng melayani rata-rata dalam sebulan sejumlah 3500 berkas permohonan. Saat ini Kantah Buleleng didukung oleh 137 Sumber Daya Manusia , yang terdiri dari 65 Aparatur Sipil Negara dan 72 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Sesuai Peraturan Presiden RI No. 47 Tahun 2020 Tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Kementerian Agraria dan Tata Ruang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Badan Pertanahan Nasional, mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam melaksanakan tugas tersebut. Badan Pertanahan Nasional menyelenggarakan fungsi, penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan , perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei dan pemetaan pertanahan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak dan pendaftaran tanah, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang redistribusi tanah, pemberdayaan tanah masyarakat, penatagunaan tanah, penataan tanah sesuai rencana tata ruang, dan penataan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan dan wilayah tertentu, dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

Peraturan Menteri ATR/BPN RI No. 17 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan, Kantor Pertanahan adalah instansi vertikal Kementerian ATR/BPN

di kabupaten/kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri ATR/BPN melalui Kepala Kantor Wilayah BPN. Kantor Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi BPN di kabupaten/kota yang bersangkutan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kantor Pertanahan menyelenggarakan fungsi penyusunan rencana, program, anggaran dan pelaporan, pelaksanaan survei dan pemetaan, pelaksanaan penetapan hak dan pendaftaran tanah, pelaksanaan penataan dan pemberdayaan, pelaksanaan pengadaan tanah dan pengembangan pertanahan, pelaksanaan pengendalian dan penanganan sengketa pertanahan, pelaksanaan modernisasi pelayanan pertanahan berbasis elektronik, pelaksanaan reformasi birokrasi dan penanganan pengaduan, serta pelaksanaan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi kantor pertanahan.

Tabel 1.1
Data Kepegawaian ASN Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng

No.	Sub bagian/Seksi	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Kantor	1
2.	Sub bagian Tata Usaha	12
3.	Seksi Survei dan Pemetaan	25
4.	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	14
5.	Saksi Penataan dan Pemberdayaan	6
6.	Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	2
7.	Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	5
	TOTAL	65

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Sejak 23 Oktober 2019 jabatan Kepala Badan Pertanahan Nasional dan Agraria dan Tata Ruang dipangku oleh

Menteri Agraria dan Tata Ruang. Merger atau penggabungan dari Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jendral Tata Ruang menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi antar pegawai karena tujuan organisasi yang berbeda, budaya organisasi yang baru dan memiliki pendapat yang berbeda antar pegawai. Alasan terjadinya merger yaitu meningkatkan nilai perusahaan motif pertama yang biasanya mendasari terjadinya sebuah merger adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan. Ketika dua perusahaan bergabung umumnya akan menciptakan sinergi yang berdampak positif bagi perusahaan. Dikutip dari *Corporate Finance Institute*, pada dasarnya sinergi yang tercipta dari merger membuat nilai perusahaan yang digabungkan melebihi jumlah nilai dua perusahaan individu. Selain hal itu yang menjadi penyebab dari merger, tentunya ada dampak yang berakibat pada aktivitas perusahaan. Dampak ini bisa berupa keuntungan dan juga kerugian

Keuntungannya mengurangi biaya operasional seperti yang telah diketahui, adapun alasan terjadinya merger yaitu dengan tujuan meningkatkan skala ekonomi. Dengan hal ini, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional, seperti mengurangi biaya tenaga kerja secara keseluruhan sambil mempertahankan tenaga kerja yang lebih kuat dan lebih efektif

Kerugiannya menciptakan perbedaan budaya dan pemecatan, salah satu kemungkinan buruk yang terjadi akibat merger adalah perbedaan budaya antara masing-masing perusahaan. Dalam hal ini dapat menyebabkan beberapa gangguan yang mengakibatkan pegawai harus menyesuaikan diri kembali dan tentunya membutuhkan waktu. Namun di samping itu, dampak paling buruk adalah adanya beberapa tim/divisi yang dihilangkan karena duplikasi kerja atau

kinerja yang kurang optimal, sehingga akan ada pegawai yang dipecat.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa dari penggabungan atau merger tersebut menyebabkan sulitnya pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng untuk beradaptasi dengan budaya baru, sehingga membuat pegawai susah untuk menerima dan menyesuaikan diri dalam hal baru. Dapat dilihat dari masalah tersebut bagaimana pegawai susah untuk berkordinasi dengan adanya merger, selain itu pekerjaan yang diberikan oleh kantor akan lebih banyak sehingga berdampak pada konsistensi pegawai dalam bekerja, hal ini berpengaruh dengan kantor yang tidak bisa mengalami perkembangan karena konsisten pegawai dalam bekerja akan menurun atau hilangnya rasa semangat dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan informasi yang peneliti dapat saat wawancara awal dengan 30 pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng bahwa terdapat masalah ketidakpuasan kerja pada pegawai, ketidakpuasan itu diakibatkan oleh kerjasama yang terjalin kurang erat membuat pekerjaan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng terhambat. Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng juga memberikan tanggung jawab pekerjaan yang begitu berat sehingga membuat pegawai terbebani dan berdampak pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Kondisi pegawai yang tidak optimal juga akan membuat produktivitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng juga terdapat masalah mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik dimana kurangnya fasilitas wifi yang kurang memadai sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan Sedangkan lingkungan kerja non

fisik, lingkungan kerja yang disebabkan oleh kurangnya kordinasi antara pimpinan dengan pegawai maupun pegawai antar pegawai , dari Lingkungan kerja tersebut membuat pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng kurang memiliki motivasi untuk bekerja, sehingga bisa berdampak kurang optimal dalam bekerja.

Menurut Indiyanti dan Rahmatika (2022) menunjukkan lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial ataupun simultan. Sedangkan Mukaromah dan Marselena (2023) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, peneliti melihat ada dua hal yang kemungkinan mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik . Oleh sebab itu, peneliti terpacu meneliti secara lebih dalam tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini penting untuk dilakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang dimuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas pada

Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng

2. Kurangnya keharmonisan dan kerukunan antar pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng
3. Kurangnya fasilitas yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menyelesaikan penelitian ini bisa bermanfaat dan terfokus pada masalah yang diangkat dalam penelitian ini maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja pegawai

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang khususnya membahas mengenai masalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pegawai

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan refleksi kepemimpinan Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng dalam pertimbangan dan pengambilan keputusan mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan pegawai

