

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Tantangan perkembangan dan memaksa organisasi untuk beradaptasi atau berubah demi mencapai seluruh tujuan kemajuan teknologi yang direncanakan. Satu hal yang penting, kemampuan berbagai aktivitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, sumber daya operasional, sarana dan prasarana yang tersedia, namun juga pada aspek sumber daya manusia. Memasuki era globalisasi saat ini, persaingan sudah menjadi global dan situasi perekonomian yang terus berubah mendorong banyak organisasi untuk mengambil langkah-langkah perbaikan. Hal ini memfasilitasi transformasi organisasi biasa menjadi organisasi modern. Dalam hal ini manajemen memegang peranan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Sumber daya manusia mengacu pada kemampuan berpikir, kemampuan komunikasi, kemampuan bertindak, dan rasa moral yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat persaingan dunia kerja saat ini menuntut tenaga kerja yang berkualitas, memiliki keterampilan, kompetensi, dan kinerja yang unggul. Tujuan dari organisasi yang sukses adalah memastikan bahwa semua karyawannya bekerja dengan baik. Hal ini karena setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, maka kinerja yang baik akan membawa kepuasan bagi karyawan.

Kepuasan kerja sebenarnya tergantung pada masing-masing individu karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ada orang yang merasa puas jika dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa beban, ada juga orang yang merasa puas jika melakukan pekerjaannya tanpa tekanan atau stres, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia suatu organisasi karena dengan kepuasan kerja maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan juga tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Saputra (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Misalnya penyejukan udara, ketenangan, dan lain-lain. Yuananda & Indriati (2022) berpendapat bahwa manfaat lingkungan kerja menimbulkan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, selain itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan bekerja maksimal apabila mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Selain variabel lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain beban kerja. Beban kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi karena beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teknik analisis beban kerja memerlukan

penggunaan rasio atau kebijakan staf standar untuk menentukan kebutuhan staf. Analisis beban kerja mengidentifikasi jumlah karyawan dan jenis karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Beban kerja yang berlebihan tersebut tercermin dari adanya sebagian karyawan yang tugas dan fungsinya tidak sesuai dengan tugas jabatannya, bahkan ada karyawan yang harus menerima beban kerja yang melebihi tingkat jabatannya saat ini. Kepuasan yang besar dapat dicapai melalui rasa saling percaya antar anggota. Ini berarti para anggota mempercayai integritas, karakter, dan kemampuan satu sama lain. Mencapai kinerja tinggi membutuhkan waktu untuk dibangun dan memerlukan kepercayaan serta perhatian yang cermat dari manajemen.

Robbins dan Judge (2016:46) berpendapat bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, tentu ia akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan cara ini produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Pegawai yang merasa sangat puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-

baiknya. Hal ini akan semakin menunjang peningkatan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan oleh unit kerja tersebut.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat saat wawancara dengan beberapa karyawan di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng terdapat masalah lingkungan kerja fisik yaitu kurangnya penyejuk udara ditempat kerja sehingga menyebabkan temperatur udara menjadi panas. Suhu yang terlalu panas dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi ketidaknyamanan karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, bahkan udara saat ini memang sangat panas. Terdapat juga masalah mengenai kebisingan didalam kantor karena jarak letak kantor dengan pasar menjadi satu tempat sehingga aktivitas di pasar masih bisa di rasakan dari kantor baik dari kebisingan, bau-bauan serta kendaraan disekitar tempat bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng mengenai masalah beban kerja yaitu karyawan mengerjakan tugas diluar tugas utamanya seperti bidang Penyelenggaraan Pelayanan dan Non Pelayanan B yang seharusnya mengevaluasi pelaksanaan Penyelenggaraan Perijinan dan Non Perijinan B tetapi harus mengerjakan tugas dari bidang lain contohnya pendokumentasian, ataupun memberikan konseling terhadap pemohon yang datang ke dinas tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja dimana diantaranya yang dilakukan oleh Talo et al. (2020), yang meneliti mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan

kepuasan kerja. Hal ini menguatkan pandangan bahwa beban kerja masih merupakan faktor kepuasan kerja dari luar yang diperlukan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ilhamsyah & Maliah (2020) yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng merupakan dinas yang melayani pelayanan publik di Kabupaten Buleleng seperti penerbitan izin, pelayanan perizinan, investasi dan potensi penanaman modal. Dinas ini berkaitan dengan investasi dan perijinan, sehingga peran dinas ini sangat vital dalam pemerintah daerah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jasmin & Asbara (2023) hasil dari penelitiannya ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. Namun penelitiannya ini tidak sejalan dengan Wibiseno & Dewi (2018) dimana hasilnya bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Adat Pecatu. Hal ini merupakan baik buruknya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai LPD Adat Pecatu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti menggunakan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Buleleng.**

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Ketidakpuasan karyawan disebabkan karena suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman, karyawan merasa kepanasan saat menyelesaikan pekerjaan dan merasa terganggu akibat kebisingan yang dirasakan karyawan baik dari aktivitas pasar maupun kendaraan.
2. Adanya ketidaksesuaian jabatan dengan pekerjaan, serta terdapat indikasi kelebihan beban kerja pada setiap karyawan.
3. Adanya kesenjangan antara penelitian terdahulu.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah hendaknya dilakukan untuk memperjelas dan mempermudah pelaksanaan penelitian. Sehingga, penting untuk menggali dan meneliti permasalahan ini lebih dalam agar permasalahan yang muncul menjadi lebih jelas. Dalam penelitian ini peneliti membatasi variabel yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil yang dapat dijadikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk melakukan penelitian dimasa yang akan datang dan tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan koreksi bagi organisasi untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dengan begitu pastinya akan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

