

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan karena tidak dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi atau hasil kerja sumber daya manusia yang buruk karena adanya perubahan di era globalisasi saat ini. Namun, tetap harus diakui bahwa manusia adalah komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi, yang mana keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kegiatan pemberdayagunaan sumber daya manusianya. Meskipun organisasi memiliki modal yang cukup besar dan teknologi canggih atau sudah memadai, tanpa adanya suatu dukungan manusia sebagai sumber dayanya, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal, oleh karena itu, sangat penting bagi sumber daya manusia untuk diberikan bimbingan dan pelatihan. Sumber daya manusia memang bagian yang sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas (Kasmir, 2016). Untuk dapat bertahan di era saat ini, masalah sumber daya manusia tetap menjadi perhatian utama dimana sumber daya manusia sangat penting untuk setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi memiliki banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, namun tanpa sumber daya manusia yang handal kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sehingga pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat memperoleh suatu tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi dan juga dapat mendorong visi dan misi perusahaan atau suatu instansi itu sendiri.

Perasaan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Individu mendapatkan perspektif ini dari persepsi tentang pekerjaan yang dilakukan ini adalah proses kognitif, atau pemberian arti, yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara orang lain melihat masalah dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena telah terbukti menguntungkan individu, perusahaan dan juga masyarakat. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, akan dapat berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Di instansi kepuasan kerja memungkinkan adanya suatu peningkatan kinerja melalui perubahan sikap dan tingkah laku pegawainya. Sedangkan masyarakat pasti akan menikmati hasil dari peningkatan kemampuan pelayanan serta peningkatan nilai manusia di dalam lingkungan pekerjaan. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis, yang pada akhirnya akan menyebabkan sikap atau tingkah laku negatif dan frustrasi. Sebaliknya, pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai sangatlah penting karena secara langsung dapat memengaruhi kinerja, produktivitas dan stabilitas suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(BAPPEDA) dibentuk berdasarkan Perda Nomor 11 Tahun 2019. BAPPEDA yang telah beberapa kali mengalami perubahan struktur dan yang terakhir kali berdasarkan Perbup No. 1 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah sebagai implementasi dari PP No. 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. Berikut tabel hasil kuesioner awal mengenai kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Awal Kepuasan Kerja

No	Skor Kepuasan Kerja							Total	Kategori
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇		
1	3	3	2	3	1	3	2	17	Sedang
2	4	2	2	1	1	3	2	11	Rendah
3	3	1	3	1	2	2	3	15	Sedang
4	3	1	2	2	1	1	3	13	Rendah
5	3	3	1	1	2	3	3	16	Sedang
6	2	1	1	2	2	4	2	14	Rendah
7	1	2	2	3	2	2	3	15	Sedang
8	1	3	2	2	1	1	1	11	Rendah
9	2	2	2	2	2	3	1	14	Rendah
10	1	2	2	2	2	3	1	13	Rendah
Jml	23	20	19	19	16	25	21	139	Rendah

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng masih dapat dikatakan kurang optimal dikarenakan berdasarkan dari 10 responden yang menjadi sampel awal masih dalam rentan kategori sedang dan bahkan rendah mengenai kepuasan kerja. Maka dari itu, perlu untuk mengetahui faktor-faktor

yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku. Pegawai yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Karena pengaruhnya yang begitu signifikan baik bagi pegawai maupun organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik bagi manajemen perusahaan. Andriany (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merujuk pada bagaimana seseorang melihat pekerjaannya. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Sedangkan menurut Priansa (2014), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti senang, suka, atau tidak suka. Perasaan ini dapat berasal dari interaksi pegawai dengan lingkungan kerja atau dari cara pegawai menilai pekerjaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil atau kompensasi, penempatan karyawan, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, sikap pimpinan dan sikap pekerjaan dan pekerjaan (Hasibuan, 2020). Wijaya (2021) mengidentifikasi ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu

beban kerja karyawan, komunikasi karyawan, dan juga lingkungan kerja karyawan. Sedangkan Malino (2020) dalam penelitiannya juga telah mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Nurendra dan Saraswati (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor tersebut adalah stres, beban kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, beban kerja yang ditanggung karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri (Marbun, 2022). Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, penempatan karyawan, beban kerja, suasana, stres, sikap pimpinan, sikap pekerjaan, pekerjaan, kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel beban kerja dan lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena, variabel beban kerja berpengaruh dominan pada penelitian Wijaya (2021). Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan pada penelitian Malino (2020).

Beban kerja merupakan suatu jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kuantitas pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, tekanan waktu, hingga sumber daya yang tersedia. Munandar (2011) menyatakan bahwa terlalu banyak beban kerja dapat membuat pekerja lelah, namun terlalu sedikit tugas dapat mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan, yang akan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Jika pegawai memiliki terlalu banyak

tugas tentunya pegawai tersebut akan menjadi kurang produktif dan kurang puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tugas yang lebih sedikit, maka pegawai akan dapat melakukannya dengan baik dan menjadi lebih bahagia atau nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga, diharapkan dengan pemberian beban kerja yang proposional akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seorang pegawai. Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Namun dalam riset yang dikerjakan oleh Malino (2020) menunjukkan bahwa beban kerja membuktikan hasil positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian dari Yo & Surya (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja apabila beban kerja naik, tingkat kepuasan akan turun.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) seorang pegawai mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang dengan suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai mengakibatkan kepuasan pegawai. Sedangkan Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan prestasi kerja, dan meningkatkan gairah kerja. Selain itu, lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek lingkungan kerja, termasuk fisik, psikologis, dan peraturan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai menjadi puas dengan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja

nyaman dan mendukung, tentunya pegawai akan bekerja sebaik mungkin dan mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Handaru dkk. (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan lingkungan kerja yang buruk akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Sehingga, lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seorang pegawai. Sedangkan menurut penelitian sebelumnya dari Maniar (2017) dimana hasil riset membuktikan lingkungan kerja berdampak positif dan berhubungan secara signifikan terkait kepuasan kerja serta dalam parsial tidak memengaruhi antara beban kerja atas kepuasan kerja. Berbeda lagi dengan pernyataan Wongkar, Sepang, & Loindong (2018) mengatakan jika lingkungan kerja secara signifikan tidak memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Hasibuan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Ia menjelaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dengan cara memengaruhi kemampuan pegawai dalam melakukan tugasnya, serta memengaruhi suasana kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Sementara beban kerja memengaruhi kepuasan kerja dengan cara memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan memengaruhi suasana kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan penelitian Ririn Novita dan Merta Kusuma (2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian dari Maniar (2017) menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja serta beban kerja tidak memengaruhi atas kepuasan kerja.

Berdasarkan adanya kesenjangan antara data dengan teori yang ada

disertai dengan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng ".

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang kebutuhan untuk memahami pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng dalam penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng adalah sebagai berikut.

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng masih tergolong rendah dan sedang, yang menunjukkan bahwa belum optimalnya kepuasan kerja di lingkungan instansi ini.
2. Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng.
3. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Kebutuhan untuk memahami pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah penelitian di atas adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-

sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi yang berharga bagi pihak-pihak yang tertarik dalam pengembangan teori di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga bagi pemangku kepentingan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng. Diharapkan nantinya dapat memberikan kesejahteraan terhadap pegawainya.