

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang akan menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan karena tenaga kerja yang kompeten mampu bekerja secara efektif dan efisien (Dessler, 2017). Selain itu menurut Robbins & Judge (2019) keberhasilan organisasi sangat bergantung pada manajemen sumberdaya manusia yang efektif. Mereka menekankan bahwa terdapat faktor – faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi serta lingkungan kerja yang kondusif akan berperan besar dalam mendorong kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja, salah satu yang penting adalah kepuasan kerja (Ayu et al., 2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar pekerja, jenis pekerjaan serta hubungan sosial di tempat kerja.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Keadaan emosional karyawan akan sangat mempengaruhi cara

karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau perilaku negative yang akan menimbulkan rasa frustasi, sedangkan karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan lebih berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga memiliki arti sebagai keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya, baik perasaan menyenangkan maupun tidak (Marnisah, 2020). Kondisi emosional pekerja akan memberikan dampak kepada perasaan senang ataupun tidak senang karyawan dalam bekerja. Menurut Afandi (2020) Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang menyatakan sejauh mana individu merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya dari sudut pandang menilai satu aspek saja, tetapi juga mencakup keseluruhan pengalaman yang dirasakan seorang pegawai dalam bekerja, yang artinya kepuasan kerja sifatnya menyeluruh dan memberikan cerminan perasaan positif ataupun negative terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehari – hari. Menurut Fenianti (2023), terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Meningkatkan kepuasan kerja pegawai memang dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan, baik yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai (Mangkunegara, 2015). Menurut Robbin dan Judge

(2019) lingkungan kerja merupakan kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaannya, yang didalamnya mencakup faktor fisik, sosial dan psikologis yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan menciptakan suasana kerja positif sehingga pegawai dapat lebih focus, produktif dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempat pegawai melakukan pekerjaannya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara beban yang berlebihan justru dapat menurunkan kepuasan kerja. Wulandari dan Mathori (2023) juga menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja dan motivasi. Beban kerja adalah Perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut menerima beban (Soelton, et al. 2019). Sutrisno (2022) berpendapat bahwa beban kerja adalah perbandingan antara kapasitas kerja individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, yang dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja. Hal ini berarti beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja harus seimbang dengan kapasitas dan kemampuan individu agar tidak mengganggu efisiensi dan efektivitas kinerja, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Selain beban kerja, kompensasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan suatu pekerjaan atau mencapai target tertentu (Aswaruddin, et al, 2023). Sedangkan menurut Armstrong dan Taylor (2020) menyebutkan bahwa kompensasi itu mencakup semua bentuk finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai suatu balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya sebatas pada gaji, upah ataupun bonus yang sifatnya material, namun juga mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, penghargaan dan kesempatan pengembangan karir karyawan. Dengan kata lain kompensasi bersifat menyeluruh karena mempertimbangkan kebutuhan karyawan baik secara ekonomi sekaligus psikologis. Pada era globalisasi saat ini, permasalahan kepuasan kerja tidak dapat dipungkiri menjadi suatu tantangan bagi setiap perusahaan, organisasi ataupun instansi pemerintahan, termasuk pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang melaksanakan Urusan Dasar/Wajib Pemerintahan Daerah di Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum, Perlindungan Masyarakat Sub Urusan Kebakaran. Dalam melaksanakan tugas pada Sub Urusan Kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2018 Tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota yang telah mengatur tentang mutu pelayanan dasar pemadam kebakaran dan penyelamatan.

Dalam SPM Sub Urusan Kebakaran telah diatur jenis pelayanan dasar Sub Urusan Kebakaran yaitu: 1. Layanan respon cepat (Response Time) penanggulangan kejadian kebakaran, 2. Layanan pelaksanaan pemadaman dan pengendalian kebakaran, 3. Layanan pelaksanaan penyelamatan dan evakuasi, 4. Layanan pemberdayaan masyarakat/relawan kebakaran serta 5. Layanan pendataan, inspeksi dan investigasi pasca kebakaran. Disamping jumlah layanan yang diberikan, terdapat pula tantangan berupa luas wilayah pelayanan yang cukup besar yaitu luas Kabupaten Buleleng 1.323 km², sementara Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan hanya memiliki 3 pos pemadam yaitu pos pemadam Kubutambahan, Pos Pemadam Singaraja dan Pos Pemadam Seririt. Kondisi ini semakin kompleks karena keselamatan kerja pegawai belum terjamin dengan optimal, kemudian dari segi kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki masih rendah dan sistem pengawasan belum berjalan optimal. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas layanan publik, tetapi juga terhadap kepuasan kerja pegawai, mengingat pegawai yang merasa aman, terampil, dan didukung dengan sistem pengawasan yang baik akan lebih termotivasi serta mampu memberikan pelayanan yang cepat, merata, dan berkualitas di setiap pelayanan.

Berdasarkan fenomena di lapangan, kejadian kebakaran cenderung mengalami peningkatan pada musim kemarau. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya permintaan pelayanan pemadaman kebakaran. Namun, dari sisi keselamatan kerja, pegawai pemadam masih belum dilengkapi dengan alat pelindung diri (APD) minimal yang seharusnya digunakan dalam pelaksanaan tugas pemadaman dan penyelamatan. Berdasarkan data aset Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, jumlah APD yang tersedia hanya sebanyak 12 pasang dan

tersebar di 3 pos pemadam. Jumlah tersebut belum mencukupi untuk melindungi seluruh pegawai saat bertugas di lapangan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan risiko keselamatan bagi pegawai ketika menjalankan tugas di lapangan, terutama pada situasi darurat yang membutuhkan perlindungan maksimal.

Ditinjau dari aspek pelatihan, kapasitas sumber daya manusia pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng masih tergolong rendah. Sejak awal berdirinya pada tahun 2018 hingga tahun 2025, hanya 7 orang dari total 133 orang pegawai yang berhasil memperoleh sertifikasi Diklat Pemadam I. Jumlah ini menyatakan bahwa mayoritas pegawai belum memiliki kompetensi formal yang terstandar sesuai dengan tuntutan profesi. Jumlah ini menyatakan bahwa sebagian besar pegawai belum memiliki kompetensi formal yang terstandar sesuai dengan kebutuhan tugas dan tanggung jawab mereka. Kondisi tersebut berimplikasi pada keterbatasan kemampuan teknis maupun profesionalisme dalam melaksanakan operasi pemadaman kebakaran dan penyelamatan. Data terkait kondisi ini dapat dilihat secara lebih rinci pada Tabel 1.1

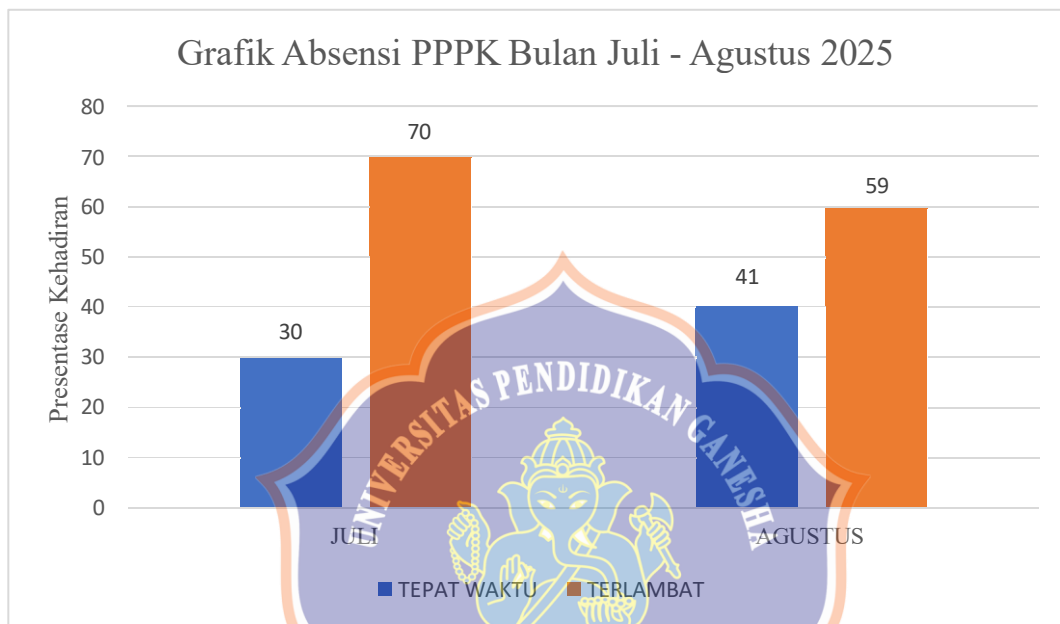
Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Pemadam I

Nama Diklat	Tahun								Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Diklat Pemadam I	0	4	0	0	0	3	0	0	7

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (2025)

Di samping permasalahan pada keselamatan kerja, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, tantangan lain juga terlihat dari sisi pengawasan yang masih belum berjalan optimal. Hal ini tercermin dari masih adanya pegawai yang belum disiplin dalam hal absensi maupun ketepatan waktu, sementara

mekanisme pengawasan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu memberikan efek pembinaan yang maksimal. Kelemahan dalam pengawasan tidak hanya berdampak pada menurunnya disiplin kerja, tetapi juga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, karena ketidakadilan dalam penegakan aturan



dapat menimbulkan rasa kurang nyaman di lingkungan kerja. Data terkait dengan absensi pegawai dapat dilihat pada grafik 1.1.

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (2025)

Melihat kondisi yang terjadi di lapangan, dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng masih belum optimal sehingga perlu ditingkatkan. Berdasarkan dari fenomena tersebut, dapat diduga bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi. Ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam mendukung kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten

Buleleng. Selain dari fenomena tersebut, beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut masih mengalami perdebatan terhadap pengaruhnya kepada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Windia Amalia, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian yang dilakukan (Jasmin et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nasrul et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh (Fenianti & Nawawi, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut *Two-Factor Theory* (Herzberg, 1959) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor higienis yang berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Roni Widiyanto, 2024) menyatakan bahwa variabel beban kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh (Jasmin et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Adhika, 2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Kartikasari & Irbayuni, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut teori Keseimbangan (*Equity*

Theory) yang dikemukakan oleh Adams (1963), kepuasan kerja akan tercapai apabila imbalan yang diterima sepadan dengan usaha dan beban kerja yang dikeluarkan. Dengan demikian, apabila beban kerja dirasakan berlebihan tanpa diimbangi penghargaan yang sesuai, maka akan timbul perasaan ketidakpuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agathanisa & Prasetio, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Novirsari et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut teori Keseimbangan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Adams (1963) menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas apabila terdapat keseimbangan antara input (usaha, keterampilan, pengalaman) dan output (kompensasi, penghargaan) yang diterima. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan perasaan tidak adil yang berujung pada menurunnya kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan serta masih adanya ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya, membuat penelitian ini menjadi lebih menarik untuk diteliti lebih lanjut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja**

dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas diantaranya:

1. Keselamatan kerja pegawai pemadam kebakaran belum terjamin dengan optimal karena keterbatasan alat pelindung diri (APD) yang tersedia.
2. Kapasitas sumber daya manusia masih rendah, ditandai dengan minimnya pelatihan serta sertifikasi formal yang dimiliki sebagian besar pegawai
3. Sistem pengawasan belum berjalan optimal, ditunjukkan dengan masih adanya pelanggaran disiplin pegawai terkait absensi dan ketepatan waktu, serta lemahnya mekanisme pembinaan yang berdampak pada menurunnya disiplin kerja.
4. Adanya perbedaan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian memerlukan pembatasan masalah untuk menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian menjadi lebih terarah, Berikut merupakan pembatasan masalah penelitian ini:

1. Subjek penelitian difokuskan pada pegawai di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.
2. Objek penelitian difokuskan pada kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.
- 2) Untuk menguji beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.
- 3) Untuk menguji kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.
- 4) Untuk menguji lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teoretis di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau landasan teoretis bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji topik serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan model konseptual yang dapat digunakan untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi dalam konteks kepuasan kerja pegawai. Model ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian serupa di masa depan, baik di lingkungan pendidikan tinggi maupun sektor layanan publik lainnya.

2. Manfaat Secara Praktis

Bagi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha dalam beberapa cara:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi Fakultas Ilmu Pendidikan Undiksha untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem layanan akademik dan administratif mereka. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai agar dapat lebih focus dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.
- b. Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada para pengambil kebijakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta

Instansi lain tentang pentingnya sinergi antara lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam merumuskan kebijakan untuk pengembangan layanan akademik yang lebih responsif dan efisien. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis tentang bagaimana instansi pemerintahan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai, beban kerja yang diberikan kepada pegawai dan besaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai sehingga dapat memuaskan pegawai dan imbasnya pada pemberian pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

