

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kantor Pertanahan merupakan instansi pelaksana Badan Pertanahan Nasional (BPN) di tingkat kabupaten/kota yang berperan penting dalam penyelenggaraan administrasi pertanahan di Indonesia. Tugas utamanya meliputi pendaftaran tanah, penetapan hak atas tanah, pengaturan dan pengendalian pemanfaatan ruang, penyelesaian sengketa dan konflik pertanahan, serta pelayanan informasi pertanahan kepada masyarakat (BPN RI, 2024). Keberadaan Kantor Pertanahan bertujuan memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap tanah, sebagai salah satu aset vital bagi kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat.

Sebagai pelaksana fungsi pertanahan, Kantor Pertanahan memiliki posisi strategis dalam mendukung pembangunan nasional dan daerah. Melalui penataan administrasi pertanahan yang tertib, instansi ini membantu meningkatkan iklim investasi, menjaga stabilitas wilayah, dan mendukung program pemerintah seperti reforma agraria serta digitalisasi layanan pertanahan (Kementerian ATR/BPN, 2023). Dengan meningkatnya kebutuhan layanan pertanahan seiring pertumbuhan penduduk, pembangunan infrastruktur, dan aktivitas ekonomi, Kantor Pertanahan dituntut memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan.

Kabupaten Buleleng memiliki peran strategis dalam pembangunan wilayah Bali bagian utara karena luas wilayahnya yang mencakup hampir seperempat dari total daratan Pulau Bali. Kondisi geografis yang luas, disertai dengan jumlah

penduduk yang cukup padat, menjadikan kebutuhan akan layanan pertanahan di daerah ini sangat tinggi. Aktivitas ekonomi masyarakat Buleleng yang beragam mulai dari pertanian, perikanan, hingga pariwisata menuntut adanya kepastian hukum atas kepemilikan dan pemanfaatan lahan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, 2024). Dalam konteks ini, Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng berperan penting sebagai lembaga yang mengatur, mendata, serta melayani administrasi pertanahan untuk mendukung tertib administrasi dan pembangunan berkelanjutan di daerah tersebut (Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng, n.d.). Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan pertanahan, beban kerja pegawai juga cenderung meningkat, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif agar pelayanan publik tetap berjalan optimal.

Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng, Seksi survei dan pemetaan merupakan salah satu aspek penting dalam Perusahaan. Seksi Survei dan Pemetaan merupakan salah satu bagian yang memiliki intensitas kerja tinggi di lingkungan Kantor Pertanahan. Pegawai pada seksi ini bertanggung jawab melakukan berbagai kegiatan lapangan seperti pengukuran batas bidang tanah, pemetaan topografi, hingga pengumpulan data spasial menggunakan teknologi *Global Navigation Satellite System (GNSS)* atau citra satelit. Kegiatan tersebut membutuhkan ketelitian, waktu yang panjang, serta kesiapan fisik dan mental karena sering dilakukan di medan yang berat, terpencil, atau sulit dijangkau (Kementerian ATR/BPN, 2023). Kondisi kerja seperti yang dijelaskan sebelumnya berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, sehingga pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Seksi Survei dan Pemetaan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng memiliki total 34 pegawai berdasarkan data kepegawaian tahun 2025. Dari jumlah tersebut, 21 orang merupakan pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 13 orang merupakan pegawai dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Struktur kerja pada seksi ini terbagi ke dalam empat ruangan utama, yang masing-masing memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda. Pertama, ruangan Pemetaan dan Penggambaran, yang bertugas melakukan proses pemetaan dan penggambaran setelah kegiatan pengukuran lapangan dilakukan. Ruangan ini beranggotakan 11 pegawai yang memiliki keahlian di bidang kartografi dan pengolahan data spasial. Kedua, ruangan Kepala Seksi dan pengukuran, yang berperan melaksanakan kegiatan pengukuran tanah di lapangan untuk bidang tanah yang telah terdaftar di Kantor Pertanahan. Pegawai di ruangan ini sebagian besar bekerja di luar kantor dan berjumlah 10 orang. Selanjutnya, ruangan Tematik, yang memiliki tanggung jawab dalam penyempurnaan peta yang telah dibuat oleh tim pemetaan dan penggambaran. Kegiatan di ruangan ini lebih berfokus pada analisis spasial serta penyesuaian data tematik sesuai kebutuhan instansi. Ruangan ini juga beranggotakan 11 pegawai. Terakhir, ruangan Data dan Arsip Gambar Ukur, yang bertugas menyimpan serta mengarsipkan seluruh berkas gambar ukur yang telah selesai diproses. Ruangan ini memiliki 2 pegawai yang memastikan seluruh dokumen tersimpan secara sistematis dan mudah diakses bila diperlukan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting pada suatu perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak dan pelaksana setiap kegiatan yang dijalankan oleh Perusahaan (Martayani & Heryanda, 2024). Pada dasarnya manusia memiliki dorongan untuk saling berinteraksi dan tidak bisa lepas

dari pengaruh orang lain. Menurut Izza dan Pramudita (2022), Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang menjadi *asset* Perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena berkembangnya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan atau organisasi apabila ingin mencapai tujuan yang diinginkan maka harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik (Bismantara & Susila, 2025). SDM yang kompeten akan lebih mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif (Putra & Yudiaatmaja, 2024). Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi memiliki sifat yang terbatas, maka dari itu perusahaan harus mampu untuk dapat mengoptimalkan dan memberdayakannya dengan tujuan untuk mencapai dan mempertahankan kelangsungan hidup sekaligus mencapai kepuasan kerja bagi karyawannya. Menurut Hasibuan (2020) Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian pegawai terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, loyalitas, dan tanggung jawab, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi serta berdampak pada kualitas pelayanan publik (Robbins & Judge, 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan 17 pegawai di Seksi Survei dan Pemetaan Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih beragam. Secara umum, sebagian pegawai merasa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian yang dimiliki sehingga memudahkan dalam menjalankan tugas.

Namun, pegawai yang melaksanakan tugas di lapangan menghadapi tantangan berat seperti medan sulit, cuaca tidak menentu, dan risiko keselamatan, sehingga pekerjaan sering menimbulkan kelelahan. Selain itu, Dari sisi imbalan atau balas jasa, pegawai menerima gaji dan tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku. Meski demikian, beberapa pegawai menilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang tinggi, terutama saat harus menyelesaikan pekerjaan hingga melewati jam kerja normal. Kesempatan promosi juga dinilai belum merata, terutama bagi pegawai PPPK yang memiliki jalur karier terbatas, sehingga memengaruhi persepsi kepuasan kerja. Kemudian, Dalam hal supervisi, pegawai umumnya mendapatkan arahan dan koordinasi dari atasan, baik terkait pembagian tugas maupun penyelesaian pekerjaan. Namun, beberapa pegawai menganggap bahwa model pengawasan masih perlu menyesuaikan dengan situasi pekerjaan yang sering berubah dan membutuhkan keputusan cepat di lapangan. Meskipun hubungan antarpegawai relatif harmonis dan saling mendukung, kondisi tersebut belum cukup mengimbangi tekanan kerja yang tinggi. Melihat dari hal tersebut, kepuasan kerja pegawai seksi survei dan pemetaan di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng dapat dinyatakan kurang optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa pegawai di Seksi Survei dan Pemetaan, ditemukan fenomena bahwa beban kerja pegawai sangat tinggi. Menurut Handoko (2018) beban kerja adalah kondisi di mana pegawai dihadapkan pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Munandar (2019) menambahkan bahwa beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan,

tetapi juga tingkat kesulitan, tekanan waktu, serta tuntutan fisik dan mental yang dihadapi pegawai. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Para pegawai mengungkapkan bahwa banyaknya permohonan pengukuran tanah yang masuk setiap tahun menyebabkan mereka harus bekerja lembur, bahkan pada akhir pekan. Dengan hanya 34 pegawai, seksi ini harus menangani sekitar 80.000 berkas pertanahan setiap tahunnya. Kondisi ini menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar, terutama karena pekerjaan di bidang survei dan pemetaan memerlukan ketelitian tinggi dan waktu penyelesaian yang lama. Beberapa pegawai mengaku bahwa karena volume pekerjaan yang terlalu banyak, mereka sering kali bekerja terburu-buru agar berkas segera selesai, meskipun hasilnya belum maksimal.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Jasmin dkk., 2023). Berdasarkan observasi, lingkungan kerja di dalam kantor relatif nyaman karena fasilitas seperti AC, ruang kerja, dan perlengkapan kerja sudah memadai. Namun, kondisi berbeda dialami oleh pegawai yang bertugas di lapangan, terutama di bagian pengukuran. Mereka sering menghadapi cuaca yang tidak menentu, medan yang sulit dijangkau, serta risiko keselamatan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan kerja yang menantang seperti ini dapat menimbulkan stres dan kelelahan fisik yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik seperti fasilitas kerja, maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan dukungan atasan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan tekanan dan menurunkan semangat kerja (Robbins & Judge, 2019).

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Martayani dan Heryanda (2024) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Jasmin, Ridwan, dan Asbara (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berat dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, namun lingkungan kerja yang baik mampu menjadi faktor yang meningkatkan semangat dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Namun. Penelitian yang dilakukan oleh Indriati dkk. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2024) juga menemukan hasil yang tidak sejalan dengan kebanyakan penelitian sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan serta *research gap* penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Seksi Survei dan Pemetaan di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng” untuk menguji pengaruh

dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng diantaranya sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng kurang optimal.
2. Beban kerja yang diterima oleh Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng sangat tinggi, menyebabkan pegawai sering bekerja lembur dan mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, terutama bagi pegawai lapangan yang harus bekerja di medan sulit dengan cuaca yang tidak menentu, dan fasilitas kerja masih terbatas, hal ini tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai Seksi Survei dan Pemetaan Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng yang berjumlah 34 orang, terdiri dari pegawai ASN dan PPPK.
2. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini dibatasi pada beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kepuasan kerja pegawai.
3. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel saja yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

1.4 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yakni manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian yang selanjutnya khususnya mengenai hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan gambaran untuk para pegawai maupun pimpinan Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada perusahaan tersebut.