

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi didirikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah aspek sumber daya manusia. Bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yakni mengenai kepuasan kerja, setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai harus lebih tinggi diantara para pekerja, hal tersebut menjadi salah satu syarat guna meningkatkan kemampuan kerja, kinerja, kualitas serta pelayanan. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja menunjukkan sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan kerja terlihat dari bagaimana karyawan dalam memandang pekerjaannya dan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan memberikan dampak positif bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan setia kepada organisasi tempatnya bekerja dan akan menunjukkan raut wajah yang ceria ketika bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain itu tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi juga dapat memberikan keuntungan pada organisasi seperti pada absensi pegawai dan berbagai keluhan lain saat bekerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja pegawai

rendah maka akan terlihat pada perilaku pegawai yang cenderung negatif, seperti pegawai malas dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak hadir tepat waktu, sering melakukan bolos kerja, dan bermain *Handphone* saat jam kerja berlangsung.

Lembaga pemasyarakatan yang selanjutnya disingkat menjadi LAPAS adalah bagian dari unit pelaksana teknis pada jajaran Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang memiliki peran utama dalam melaksanakan pemasyarakatan narapidana/ anak didik. Adapun fungsi LAPAS yakni melakukan fungsi pembinaan yang merupakan proses pemasyarakatan sebagai wujud pembaharuan pidana yang sebelumnya dikenal sebagai penjara juga merupakan suatu proses pembinaan narapidana yang memandang narapidana sebagai makhluk Tuhan, individu dan anggota masyarakat. Tujuan pelaksanaan pembinaan narapidana dengan sistem pemasyarakatan guna menjadikan narapidana sebagai manusia seutuhnya, sebagaimana telah ditetapkan dalam pembangunan nasional, melalui pendekatan dalam memantapkan iman dan membina mereka agar mampu berintergrasi kembali di dalam kehidupan sehari-hari setelah menjalani masa pidananya.

Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Singaraja beralamat di jl. Veteran no. 18, Paket Agung, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Lapas kelas IIB Singaraja mengalami kelebihan kapasitas sebanyak 132 orang dengan jumlah pegawai pengamanan lapas saat ini sebanyak 35 orang. Berdasarkan data pada lampiran 1 (satu) dapat diketahui bahwa pegawai pengamanan LAPAS kelas IIB Singaraja harus bekerja lebih berat karena beban kerja yang diterima lebih banyak daripada pegawai bagian lain yang terdapat di LAPAS. Beban kerja adalah beban yang dirasakan oleh pegawai yang merupakan akibat dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Sugiyanto dalam Suwatno dan Priansa (2011:251) mengemukakan

beban kerja merupakan pemanfaatan energi utama dan energi cadangan yang dimiliki. Pekerjaan dianggap berlebih (*overload*) apabila energi utama dimanfaatkan secara total dan masih memerlukan energi cadangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya tugas dipandang ringan (*underload*) jika tidak memerlukan banyak energi dalam menyelesaikan pekerjaan. Bertambahnya beban kerja pada LAPAS kelas IIB Singaraja tidak terlepas dari banyaknya jumlah tahanan seperti yang ditunjukkan pada tabel A.1

Tabel 1.1  
Jumlah Penghuni LAPAS pada LAPAS Singaraja dan Karangasem

No	Upt	Tahanan	Napi	Total	Kapasitas	Over Kapasitas (%)
1	Lapas kelas IIB Karangasem	23	114	137	149	0
2	Lapas Kelas IIB Singaraja	52	180	232	100	132

Data pada table A.1 menunjukkan bahwa LAPAS kelas IIB Singaraja mengalami over kapasitas sebanyak 132%, sedangkan pada LAPAS kelas IIB Karangasem tidak mengalami over kapasitas. Oleh karena itu fokus penelitian ini dilakukan pada LAPAS kelas IIB Singaraja. Tingginya over kapasitas pada LAPAS kelas IIB Singaraja tentunya berdampak pada beban kerja yang diterima pegawai LAPAS. Cole, et al. (2014) mengemukakan beban kerja yang berlebih akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja karyawan. dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Altaf dan Atif (2011) ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Selain beban kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri

seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi timbul karena adanya rangsangan baik berupa materiil maupun *non* materiil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wursanto (2010:131), motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja. Berdasarkan informasi yang diperoleh, masih adanya petugas yang tidak melaksanakan tugas dengan baik ataupun menyimpang dari hukum yang berlaku. Salah satunya kasus yang terjadi pada Maret 2020 dimana ditemukan oknum Sipir Lapas Singaraja yang diketahui menyimpan narkoba jenis Sabu dalam mie gelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala urusan kepegawaian dapat diketahui bahwa pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi atas pekerjaannya dilakukan setiap tahun. Pada tahun 2019 *reward* yang diberikan dapat berupa piagam penghargaan, surat keputusan (SK) dan uang saku sebesar Rp.500.000 sedangkan pada tahun 2020 terjadi perubahn *reward* yang diberikan dimana pada tahun ini *reward* diberikan berupa piagam penghargaan, surat keputusan (SK) dan hadiah berupa jam dinding dengan logo dinas. hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan *reward* yang diberikan. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kepausan kerja pegawai, dimana *reward* yang diberikan berkurang dari tahun sebelumnya. Menurut Hasibuan (2000:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh kajian empirik

dari Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai pada LAPAS kelas IIB Singaraja masih dikatakan rendah, hal ini ditunjukkan dengan kehadiran pegawai, dimana dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa banyak pegawai yang sering melakukan bolos kerja, dimana pegawai datang hanya untuk melakukan absensi, setelah itu pergi meninggalkan kantor dan kembali lagi untuk melakukan absen sore kasus seperti ini juga sering terjadi ketika pimpinan sedang tidak ada ditempat. Hal ini menunjukkan bahwa minat dan kepuasan kerja pegawai masih kurang, sehingga pegawai cenderung meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kamil (2016) menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2019) menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Melihat kesenjangan fakta masalah yang terdapat di LAPAS kelas IIB Singaraja dengan teori yang ada maka dipandang perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada lembaga pemasyarakatan kelas IIB Singaraja sebagai berikut:

1. Terjadinya kelebihan kapasitas akan memunculkan tugas yang lebih banyak dan berat terhadap pegawai lapas kelas IIB Singaraja

2. Terjadinya perubahan *reward* yang diberikan menurunkan kepuasan kerja pegawai.
3. Terjadinya kasus penyimpangan hukum oleh pegawai menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai.
4. Kepuasan kerja pegawai LAPAS Singaraja masih berada pada kategori kurang puas.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada lembaga pemasyarakatan kelas IIB Singaraja, maka penelitian ini memfokuskan permasalahan pada variabel yang akan diambil mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada LAPAS kelas IIB Singaraja?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada LAPAS kelas IIB Singaraja?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan maksud dan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

1. Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja.
2. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada LAPAS kelas IIB Singaraja.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada LAPAS kelas IIB Singaraja.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain;

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat membantu dalam pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya mampu memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi serta bermanfaat yang mana berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai lapas kelas IIB Singaraja. Dengan demikian orang-orang yang berada dalam organisasi

merasa nyaman dan puas akan apa yang diterima karena setimpal dengan apa yang sudah disumbangkan kepada organisasi tersebut.

