

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan.

Karyawan adalah salah satu sumber daya penting perusahaan. Meskipun mempunyai sarana dan prasarana yang baik, tetapi jika perusahaan tidak mempunyai karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik maka akan mempersulit perusahaan untuk bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini. Peran karyawan di dalam perusahaan adalah faktor yang sangat penting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ada usaha terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Setiap karyawan akan bekerja dengan baik dan menghasilkan umpan balik yang positif jika perusahaan bisa memaksimalkan pemberdayaan karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut Widyanti R. (2020) kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan.

Menurut Mahawati (2021:50) beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Menurut Nurmianto dalam Mahawati (2021:50) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hamid dalam Barahama (2020:2) beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja.

Menurut Danang dalam Rahmawati (2020:6) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Komaruddin dalam Simarmata (2022:24) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, fisiologi dan fisik dalam organisasi yang memengaruhi pada pekerja dalam melakukan tugasnya. Menurut Ade Irma dan Yusuf (2020:255) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Menurut Penelitian Bagus Aditya Pratama dan Firmansyah Kusumayadi (2023) menyatakan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis dalam menentukan keberlangsungan perusahaan, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat komitmen dan produktivitas yang tinggi, serta lebih sedikit kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara terus menerus untuk memastikan keberlangsungan perusahaan. Sebagai faktor penting dalam menentukan kepuasan karyawan, kondisi kerja seperti lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, kesejahteraan yang baik serta keselamatan kerja yang terjamin harus selalu diperhatikan oleh perusahaan.

Pusat Pendidikan Administrasi Pusat Pendidikan Polri (Pusdikmin Lemdiklat Polri) merupakan unsur pendukung sebagai pelaksanaan pendidikan pembentukan dan pengembangan yang berada di bawah Kapolri yang mempunyai tugas untuk merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan fungsi pendidikan pembentukan dan pengembangan berdasarkan jenis pendidikan Polri yang meliputi pendidikan profesi, manajerial (kepemimpinan), akademis dan vokasi serta mengelola komponen pendidikan di lingkungan Pusdiklat Polri.

Pusdikmin Lemdiklat Polri sudah menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dengan memberikan fasilitas kerja yang lengkap. Namun masih ada pernyataan tentang ketidakpuasan karyawan dengan lingkungan kerja fisik di tempat ia bekerja. Ketidakpuasan tersebut disebabkan karena suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja. Hal ini didapati dari tingkat kebisingan, peralatan pendukung yang terdapat di ruang kerja dan tata ruangan kerja yang berdempetan sehingga membuat karyawan kurang kondusif.

Tabel 1. 1
Data Mutasi

Tahun	Mutasi karna keinginan sendiri	Mutasi karena perusahaan
2020	10	3
2021	11	7
2022	13	8

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Dilihat dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu bertambah pegawai yang mutasi karena keinginan sendiri dibandingkan pegawai yang mutasi karena perusahaan dan jumlah mutasi karena keinginan sendiri jauh lebih banyak dibandingkan dengan mutasi karena perusahaan terjadi kenaikan angkat setiap tahunnya.

Tabel 1. 2
Data Pra Survey Kepuasan Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)	
		SS	TS
1.	Saya merasa puas karena saya diberi kesempatan untuk bisa belajar menerima tanggung jawab.	46,7%	53,3%
2.	Saya merasa puas karena memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.	36,7%	63,3%
3.	Saya merasa puas karena di tempat saya bekerja perusahaan peduli terhadap keluhan yang dialami karyawan.	30%	70%
4.	Saya merasa puas karena mendapat kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir pelatihan di tempat saya bekerja.	46,7%	53,3%
5.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	60%	40%
6.	Saya merasa puas apabila memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.	53,3%	46,7%
7.	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang kondusif.	23,3%	76,7%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian pegawai Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung merasa tidak puas karena tidak diberikan kesempatan untuk bisa belajar menerima tanggung jawab dalam pekerjaannya, selain itu pegawai merasa tidak memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan pegawai merasa kurang diperhatikan keluhannya oleh perusahaan, kemudian pegawai kurang diberikan pelatihan untuk kepentingan jenjang karier pegawai, namun dalam gaji yang diberikan perusahaan dan hubungan antar rekan kerja para pegawai merasa puas, pegawai merasa lingkungan kerjanya yang kurang kondusif

Selanjutnya dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa permasalahan dalam kepuasan kerja pegawai Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung yaitu pada indikator kondisi pekerjaan, karena adanya kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Menurut Widyanti R. (2020) kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan. Menurut

Kusumastuti (2020) ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam suatu perusahaan berasal dari dampak negatif yang dihasilkan oleh beban kerja yang terlalu berat, yang pada akhirnya memicu ketidakpuasan dalam bekerja.

Tabel 1. 3
Analisis Beban Kerja (ABK)

Satuan fungsi	Jumlah dokumen / kegiatan	Jumlah waktu yang diperlukan (jam)	Jumlah personel yang dibutuhkan	Jumlah Personel Ril
Subbag Renmin	20,630	14,302	119	50
Ur Umum	14,244	9,933	83	13
Bag Diklat	8,382	5,806	49	15
Bag Gadik	13,232	8,591	72	23
Bag Binsis	12,801	6,591	56	20

Sumber: ABK Pusdikmin Lemdiklat Polri dan Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.3 Analisis Beban Kerja (ABK) jumlah personel yang dibutuhkan setiap divisi dan yang ada jauh berbeda. Selama peneliti melakukan observasi di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung beberapa pegawai mengatakan bahwa ada pekerjaan yang dikerjakan oleh yang bukan bagiannya karena kekurangan pegawai sedangkan target yang berikan instansi terlalu tinggi dan juga banyak pegawai yang mengerjakan tugas yang bukan tugasnya.

Tabel 1. 4
Data Pra Survei Beban Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (%)	
		SS	TS
1,	Saya merasa terbebani saat diberikan tugas mendadak.	63,3%	36,7%
2.	Saya merasa terbebani dengan target pekerjaan yang terlalu tinggi.	70%	30%
4.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan.	73,3%	26,7%
5.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang jangka waktu penyelesaiannya terlalu singkat.	66,3%	33,3%
6.	Saya merasa terbebani ketika diberi beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.	70%	30%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung merasa terbebani karena diberikan tugas mendadak. Selain itu, target yang ditetapkan oleh instansi terlalu tinggi dan berlebihan, serta batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terlalu singkat sehingga karyawan merasa terbebani jika harus menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan. Menurut Hamid dalam Barahama dkk (2020:2) beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja.

Menurut Haryanto dalam Mahawati dkk (2021:50) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang

bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Nuraini dalam Makkira (2022:21) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Sari (2021) dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta kesejahteraan yang terjaga, karyawan dapat terhubung secara sosial dan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam penelitian May Nena Ray Dalena, Syarif Ali, Ediwarman (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Meningkatkan serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja dapat menciptakan, meningkatkan serta mempertahankan kepuasan kerja pada diri karyawan.



Sumber: Pusdikmin Lemdiklat Polri (2023)

Gambar 1. 1
Ruangan kerja SDM



Gambar 1. 2
Denah Ruangan



Sumber Pusdikmin Lemdiklat Polri (2023)

Gambar 1.3 **Ruang Kerja Ren**

Dilihat dari gambar 1.1 penulis dapat menyimpulkan bahwa ruangan kerja yang kurang rapi dan jalan yang terhalang membuat aktivitas terhambat dan juga meja kerja dan lemari yang saling berdempetan tidak akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja. Maka lingkungan kerja harus sangat diperhatikan kerapian beserta tata ruangnya.

Dilihat dari gambar 1.1 ukuran ruangan kerja digambar adalah 3,48 x 8,41m (29,26m²) ditempati oleh 9 orang sedangkan menurut Lewrick, Link, dan Leifer dalam Nurharyoko (2020:35) disarankan ruang kerja untuk lebih merangsang kreativitas sedikitnya memiliki luas 5m² per orang maka dibutuhkan 45m² untuk 9 orang.

Dilihat dari gambar 1.3 ukuran ruangan kerja ren di gambar adalah 3,48 x 8,41m (29,26m²) ditempati oleh 6 orang sedangkan menurut Lewrick, Link, dan Leifer dalam Nurharyoko (2020:35) disarankan ruang kerja untuk lebih merangsang kreativitas sedikitnya memiliki luas 5m² per orang maka dibutuhkan 30m² untuk 6 orang.

Menurut Hermawan (2022:59) lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting di dalam sebuah perusahaan karena apabila terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil *prasurvey* yang dilakukan oleh penyusun melalui penyebaran kuesioner 30 pegawai di bagian subbag renmin pada Pusdikmin Lemdiklat Polri.

Tabel 1. 5
Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik pada Pusdikmin Lemdiklat Polri

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (%)	
		SS	TS
1.	Penerangan di tempat saya bekerja sudah memadai/mendukung dalam aktivitas pekerjaan.	36,7%	63,3%
2.	Di tempat saya bekerja terdapat pencahayaan alami.	56,7%	43,3%
3.	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik.	41,4%	58,6%
4.	Saya merasa ruangan tempat saya bekerja jauh dari sumber kebisingan.	20%	80%
5.	Saya merasa di ruangan tempat saya bekerja <i>lay out</i> sudah tertata dengan baik.	16,7%	83,3%
6.	Saya merasa di tempat saya bekerja, penempatan disusun sedemikian rupa sehingga memudahkan ruang gerak saya dalam bekerja .	13,3%	86,7%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil *prasurvey* lingkungan kerja di Pusdikmin Lemdiklat Polri menunjukkan sebagian responden merasa ruang kantor yang di tempati tidak tersusun rapi, *lay out* yang di tempati di kantor pun tidak tertata dengan rapi dan kurang memenuhi standar seharusnya sehingga menyulitkan ruang gerak dalam bekerja. Selain itu 80% pegawai banyak yang tidak setuju bahwa ruangan tempat mereka bekerja jauh dari sumber kebisingan, hal ini dikarenakan tempat kerja yang dekat dengan lapang pelatihan calon PNS yang dilantik. Menurut

Hermawan (2022:59) lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting di dalam sebuah perusahaan karena apabila terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Nitisemito dalam Ardianti dkk (2018:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Karyawan sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu yang mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nurhasanah, Juprizen dan Zulaspan (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . Berbeda dengan Putu dan Gusti (2020) beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Putri, Tri dan Diah (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan gambaran fenomena dan permasalahan mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PUSDIKMIN LEMDIKLAT POLRI BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penyusunan merumuskan permasalahan penelitian yaitu :

1. Bagaimana gambaran umum terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?

3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Mengetahui gambaran umum terkait dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat menjadi masukan dan bermanfaat untuk peneliti dan pembaca. Manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan dapat menambah informasi bagi penulis dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa depan. Khususnya mengenai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung melalui penerapan ilmu dan teori-teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha seperti menganalisis seberapa tinggi pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan bagi Pusdikmin Lemdiklat Polri yang khususnya berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks permasalahan terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Para Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja oleh pihak Perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan penyusun yaitu pada Pusdikmin Lemdiklat yang beralamat di Jl. Gedebage Selatan No.98, Cisaranten Kidul, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat 40295. Penelitian ini dilakukan pada periode 2022-2023 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 6
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Surat Penelitian		■	■	■																								
2	Pengajuan Judul Skripsi			■	■																								
3	Observasi dan Pengumpulan Data			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Penulisan Proposal Skripsi			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
5	Pengajuan Proposal													■															
6	Seminar Usulan Proposal													■															
7	Revisi Proposal														■	■													
8	Pengolahan Data																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Skripsi																												
10	Revisi Skripsi																												■

Sumber : Diolah oleh penulis 2023