

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi di era digital telah membawa pengaruh pada kegiatan perekonomian di Indonesia, yakni diperkenalkannya sebuah konsep ekonomi digital. Ekonomi digital merupakan kegiatan ekonomi dan aktivitas sosial yang ditransformasikan dalam teknologi digital. Kemajuan perkembangan teknologi era digitalisasi ini memunculkan dampak pada dunia kerja (Amar, 2022). Kemajuan teknologi dan meningkatnya jumlah informasi mengubah cara bisnis dilakukan, termasuk dalam pemerintahan, melalui peningkatan pengarsipan digital dengan perangkat ponsel, sensor dan perangkat pintar, Solusi komputasi awan, dan portal.(Effendy, 2020).

Menghadapi tantangan digitalisasi, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung menerapkan pelayanan publik berbasis digital untuk mempermudah dalam pelayanan. Meski teknologi berkembang pesat, sumber daya manusia tetap menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. SDM yang berkualitas dan efektif merupakan aset utama yang menggerakkan, mengembangkan, dan mempertahankan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman.

Seorang karyawan yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja organisasi ditunjukkan dengan beberapa sikap diantaranya sikap anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan (Ayu dalam Purbaningrat 2015). Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang maksimal, di sisi lain karyawan masih ingin memiliki harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja.(Bahadi 2018)

Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi bagi organisasi.(Swandari, 2022). Tingkat kehadiran yang rendah mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan, sebagaimana dinyatakan oleh Luthans (2015) bahwa agar berhasil beroperasi, perusahaan memerlukan karyawan yang puas karena kepuasan karyawan dapat mengarah pada komitmen, kesadaran, dan kejujuran seorang karyawan, yang pada gilirannya berhubungan dengan kinerja pekerjaan mereka.(Hermingsih & Purwanti, 2020)

Berikut rekap data tingkat absensi pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah:

Tabel 1.1
Data Tingkat Absensi Pegawai Honorer Badan Pendapatan Daerah

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari efektif	Absensi		Persentase Ketidakhadiran
			Tidak Hadir	Sakit dan Izin	
Januari	59	23	11	9	24,39%
Februari	59	21	7	6	16,25%
Maret	59	21	5	4	11,25%
April	59	22	8	6	17,28%
Mei	59	23	10	2	14,63%
Juni	59	20	7	2	11,39%
Juli	59	23	12	7	23,17%
Agustus	59	22	14	10	29,26%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan data ketidakhadiran karyawan pada Badan Pendapatan Daerah bahwa persentase tingkat absensi pegawai fluktuasi, pada bulan januari dan agustus menunjukkan persentase ketidakhadiran paling tinggi. Menurut Flippo dalam Nengsih (2014) Bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Perhitungan persentase absensi pegawai dapat diperoleh dari rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah pegawai} + \text{Hari efektif}} \times 100\%$$

Sumber: Flippo dalam Nengsih (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan persentase tingkat absensi karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung tergolong tinggi, karena melebihi 3%, pada bulan januari sampai dengan agustus dikategorikan berada di atas tingkat maksimum absensi, tingkat absensi paling tinggi berada di bulan agustus karena banyaknya ketidakhadiran karyawan. Hal ini bisa menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan dan bisa menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan data masa kerja karyawan Badan Pendapatan Daerah:

Tabel 1.2

Data Masa Kerja Karyawan Honorer Badan Pendapatan Daerah

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai Honorer	Persentase
1	1-2 Tahun	18	30,51%
2	3-4 Tahun	10	16,95%
3	5-6 Tahun	17	28,81%
4	7-9 Tahun	14	23,73%
Total		59	100%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kab Bandung, Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa masa kerja karyawan Badan Pendapatan Daerah dengan jumlah karyawan sebanyak 59 dengan masa kerja yang berbeda-beda. dapat disimpulkan karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun yang paling banyak jumlahnya dengan jumlah karyawan 18. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Arrazie (2018) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman

dengan pekerjaannya. Hal ini dapat diketahui ada yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yaitu masa kerja.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu instansi semakin disadari keberadaannya, sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya lainnya di instansi. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pekerja adalah manusia bukan mesin maka sangatlah penting agar pekerja tersebut puas akan pekerjaan yang dijalani, dalam hal ini instansi pemerintah sebaiknya menjaga kepuasan kerja pegawai, apabila pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka pegawai akan bekerja dan memberikan pelayanan dengan baik serta pegawai cenderung akan bertahan pada instansi walaupun tidak semua indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi, terlebih lagi didalam pemerintahan sebagai penyedia pemenuhan kebutuhan dan pelayanan publik, kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan organisasi (Cornelia et al., 2022)

Baik buruknya kepuasan kerja akan tercermin dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengurangi rasa bosan dalam bekerja dan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menambah rasa bosan dalam pekerjaan dan akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak mencapai kepuasan kerja (Kalay, 2015)

Berikut tabel rekap data inventaris di kantor Badan Pendapatan Daerah:

Tabel 1.3

Data Inventaris Kantor Badan Pendapatan Daerah

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Rusak	Hilang
1	Meja Rapat	14	14	-	-
2	Kursi rapat	4	4	-	-
3	Kursi tamu	5	4	-	-
4	Kursi putar	21	11	10	-
5	Kursi besi/metal	11	-	-	-
6	Kursi biasa	2	-	-	-
7	Kursi lipat	6	-	-	-
8	Kursi kerja pejabat eselon III,II & IV	7	-	-	-
9	Lemari besi/metal	10	8	2	-
10	Lemari buku arsip	3	3	-	-
11	Lemari kayu	10	8	2	-
12	CPU	1	1	-	-
13	Meja kerja kayu	18	11	6	-
14	Meja ½ biro	13	10	3	-
15	Meja rapat	8	8	-	-
16	Meja Komputer	3	3	-	-
17	Meja kerja pejabat eselon III	2	2	-	-
18	Filing cabinet besi	13	9	4	-
19	Dispenser	10	10	-	-
20	Brandkas	2	2	-	-
21	Mesin fotocopy folio	8	8	-	-
22	Mesin fotocopy elektronik	3	3	-	-

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Rusak	Hilang
23	Mesin fotocopy lainnya	1	1	-	-
24	Rak kayu	3	3	-	-
25	Rak besi	9	9	-	-
26	Note book	37	23	14	-
27	Printer	90	71	19	-
28	P.C unit	31	23	8	-
29	A.C	23	15	8	-
30	Monitor	4	4	-	-
31	Sepeda motor	57	42	15	-
32	Telephone (PABX)	1	1	-	-
33	Personal computer lainnya	3	3	-	-
34	Laptop	18	18	-	-
35	Komputer jaringan lainnya	12	12	-	-
36	Alat penghancur kertas	8	8	-	-
37	Speaker komputer	2	2	-	-
38	Scanner	9	9	-	-
39	CCTV	6	6	-	-
40	Mesin hitung manual	1	1	-	-

Sumber: Badan Pendapatan Daerah (2024)

Berikut tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa masih banyak barang yang sudah tidak berfungsi atau kondisinya sudah rusak seperti kursi putar, lemari besi/metal, lemari kayu, meja kerja kayu, meja ½ biro, filing cabinet besi, note book, printer, p.c unit, a.c, dan sepeda motor yang merupakan alat utama penunjang alat pekerjaan. Selain data inventaris kantor berikut merupakan bukti fisik lingkungan kerja di kantor Badan Pendapatan Daerah:

Tabel 1.4

Lingkungan Kerja Fisik Kantor Badan Pendapatan Daerah

Gambar	Keterangan
	Tempat parkir kurang memadai
	Kurangnya fasilitas AC sehingga ruangan terasa panas dan pengap
	Kurangnya fasilitas penyimpanan sehingga masih terjadi penumpukan beberapa barang

Sumber: Dokumentasi Oleh Penulis (2024)

Pada Tabel 1.4 ditunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung tempat parkir kurang memadai tidak ada lapangan parkir hanya menggunakan bahu jalan untuk parkir pegawai yang ingin memarkir kendaraan ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai, selanjutnya gambar ke dua di ruangan kurang adanya fasilitas AC sehingga ruangan terasa panas dan tidak ada kipas angin hal ini berdampak pada kenyamanan kerja dan produktivitas pegawai, selanjutnya gambar ke tiga menunjukkan area ruangan penuh dengan berbagai barang yang tidak tertata rapi karena kurangnya fasilitas tempat penyimpanan.

Permasalahan seperti data diatas akan mempengaruhi kinerja karyawan di kantor Badan Pendapatan Daerah Kab Bandung. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi serta semangat kerja bagi pegawai yang bekerja pada kantor tersebut. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya stres kerja. Manusia dalam proses bekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar, terkadang muncul rasa stres saat bekerja. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan sangat merugikan organisasi (Hassira & Kasmiruddin, 2023)

Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara pekerja dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang telah dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Bhastary, 2020).

Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya (Festinahati et al., 2021). Sesuai dengan penelitian tersebut di Kantor Badan Pendapatan Daerah stress kerja juga mengindikasikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Retribusi Daerah Periode 2021-2023

Tahun	Pajak Daerah		%
	Target	Realisasi (Rp)	
2021	893.967.336.241	1.019.355.741.053	114,05%
2022	1.010.043.609.147	1.094.356.256.129	92,32%
2023	1.248.858.860.203	1.237.273.508.423	99,7%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pendapatan asli daerah yang di terima Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung secara keseluruhan mengalami fluktuasi dalam pencapaian target, sebagian besar pencapaian target pendapatan asli daerah menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam memenuhi target namun tidak mencapai target yang telah ditentukan dari pada tahun 2021 dan 2022. Pada pendapatan asli daerah setiap tahunnya mengalami naik turun dan dibawah target. Pada tahun 2023 target menurun dan tidak tercapai pada saat realisasi, menurut kepala sub bag umum dan kepegawaian target tidak terealisasi karena sebagian pemilik pajak tidak taat pembayar pajak. Data diatas menurut sub bag umum dan kepegawaian disebabkan beban kerja tinggi dan mengakibatkan pegawai honorer menjadi stress , sejalan dengan penelitian dari Kusumawati dan Linando (2024) tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress berlebihan.

Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi dirinya, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. (Fahmi, 2017)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Idham Colid (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur bahwa lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Di Provinsi Kalimantan Timur yang dimana banyak sekali instansi terkait yang bergerak sebagai kantor pemerintahan namun mengabaikan kesiapan lingkungan kerja yang baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hafidh dan Mahfudiyanto (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri Lingkungan kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stress dilingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa absensi dalam 8 bulan mengalami fluktuasi dan melebihi dari 3%. Permasalahan juga terjadi terkait lingkungan kerja masih kurangnya fasilitas kantor seperti kipas, ac, tempat penyimpanan barang dan area parkir hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Permasalahan lain terkait stres kerja bahwa pencapaian target kerja mengalami fluktuasi dan terjadi penurunan penerimaan pendapatan asli daerah.

Berdasarkan penelitian tersebut bahwa adanya sumber masalah dari kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja adanya kebisingan tempat kerja dan beban kerja sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penulisan pada penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber informasi kepada pembaca yang ingin mengetahui lebih jelas tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta sebagai informasi tambahan dan bahan acuan untuk referensi peneliti selanjutnya.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan mengenai lingkungan kerja fisik dan stres kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai serta merupakan untuk mempraktikkan teori-teori yang diperoleh dari bangku kuliah.

- c. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan atau pertimbangan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan peningkatan motivasi pada karyawan serta pengambilan kebijakan dan langkah-langkah untuk peningkatan produktivitas karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh penulis di Kantor Badan Pendapatan Daerah Komplek Pemda, Jl. Raya Soreang No.Km. 17, Pamekaran, Kec. Soreang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40912.

Tabel 1.6
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024																				
		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	Pengajuan surat penelitian	■																				
2	Pengajuan Judul Skripsi				■																	
3	Observasi dan pengumpulan data					■	■	■	■													
4	Penulisan proposal Bab 1-3									■	■	■	■	■	■	■	■					
5	Pengajuan proposal																■					
6	Seminar usulan proposal																■	■				
7	Revisian proposal																			■		
8	Pengolahan data																			■	■	
9	Sidang skripsi																			■	■	
10	Revisian skripsi																			■	■	

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)