

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perseroan serta lembaga tentunya terdapat elemen yang penting didalamnya, elemen tersebut yaitu uang (*money*), mesin (*machine*), metode (*methode*), bahan baku (*material*), pasar (*market*), dan manusia (*men*) (Sinambela 2016:3). Kemajuan dan perkembangan era saat ini mengakibatkan organisasi atau perusahaan baik perusahaan baru maupun lama diharuskan untuk terus meningkatkan kompetensi pekerja nya guna memiliki keunggulan dan kompetitif sehingga perusahaan atau organisasi dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan jangka waktu panjang dan agar perusahaan mampu mengikuti era yang terus berkembang pada setiap periode. Sumber daya manusia merupakan harta dan modal terpenting terutama pada lembaga ataupun perusahaan (Sinambela 2016:5).

Manajemen sumber daya manusia ialah pengelolaan tenaga kerja atau karyawan atau pegawai dengan cara yang efektif dan seefisien mungkin, agar sumber daya manusia terpuaskan dan menguntungkan satu sama lain (Kawiana 2020:11). Peranan SDM dalam perusahaan atau badan lembaga sangat berarti untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan (Kawiana 2020:19). Untuk mencapai sebuah tujuan tentunya perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan selama bekerja.

Kepuasan pekerja yang dirasa selama bekerja yaitu bersikap individu dan personal (Kawiana 2020:260). Sehingga tingkat kepuasan setiap orang

karyawan atau pegawai tentunya berbeda – beda. Kepuasan Kerja merupakan penilaian atau evaluasi terhadap individu mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka secara menyeluruh (Busro 2018:108). Jadi kepuasan kerja memiliki arti penting bagi pekerja karena berhubungan langsung dengan gaji atau bayaran yang diperoleh pekerja, promosi pekerjaan, rekan kerja, komunikasi kerja, situasi kerja yang ada di lingkungan kerja, dan sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Busro 2018:109).

Kepuasan kerja menggambarkan sikap, perilaku dan perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja ialah suatu permasalahan yang berasal dari bermacam – macam aspek dan faktor yang berbeda – beda, seperti gaji dan pendapatan, jenis pekerjaan atau profesi, promosi atau advertensi, pengawasan, teman kerja, keadilan dan keseimbangan, serta kinerja pekerjaan secara keseluruhan (Busro 2018:102). Adapun aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja yaitu aspek psikologi yang berkaitan dengan kejiwaan (psikologi) pekerja, aspek sosial yang berkaitan dengan interaksi sosial, aspek fisik (raga) yang berkaitan dengan situasi pada area lingkungan kerja serta kondisi fisik pekerja, dan aspek ekonomi atau keuangan yang berkaitan dengan jaminan dan juga kesejahteraan atau keamanan pekerja (Busro Muhammad 2018:110).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang penting, karena dengan merasa puasnya seorang pegawai, maka pekerjaan akan dilakukan dan diselesaikan dengan baik dan optimal.

Menurut Astuti *et al* (2022:1120) Lingkungan Kerja yaitu seluruh benda atau objek yang terletak di dekat para pekerja, yang dan dapat memberikan

imbas terhadap pekerja dalam melaksanakan serta menangani peranan yang telah dibebankan kepada seorang pekerja. Lingkungan kerja atau area kegiatan yang mendukung dan aman mampu membuat pekerja dapat bekerja dan bertugas dengan maksimum dengan lingkungan kerja yang bagus dan mendukung. Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:40) lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang mengacu pada kondisi fisik di area tempat kerja, serta lingkungan kerja non fisik yang mengacu pada jalinan kerja dengan para pekerja serta para pimpinan atau atasan.

Stres kerja merupakan suatu resiko yang diterima oleh pekerja dalam bekerja yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan psikologis (Astuti, Herawati, Sepytarini 2020:1122). Adapun faktor yang menjadi sebab stres kerja yaitu lingkungan fisik, peran yang dijalankan seorang individu di tempat kerja, dan hubungan yang terjalin di dalam lingkungan kerja baik antar individu, pimpinan dan kelompok lain (Griffin dan Moorhead pada Susiarty *et al* dalam Budiasa 2021:23).

Stres kerja juga dapat diartikan sebagai situasi dari interaksi yang terjalin antara manusia dengan pekerjaan berupa penjelasan yang memberikan efek tidak seimbang antara fisik serta mental psikis yang memberikan pengaruh pada proses berpikir, perasaan pekerja, dan kondisi kehidupan individu (Asih, Widhiastuti, Dewi 2018:4).

Faktor lain yang menyebabkan ketidak puasan seorang pegawai adalah adanya beban yang berlebihan yang dirasakan saat bekerja. Beban kerja yang diemban pegawai memungkinkan efek akibat yang tidak positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Beban kerja menurut Ananda, n.d dalam

Astuti *et al* (2022:1121), beban kerja adalah kondisi kerja individu yang mempunyai beban kerja relatif besar sehingga tanggung jawab yang diterima terbatas dari keterampilan yang dimiliki.

Beban Kerja menurut Budiasa (2021:30) yaitu suatu tanggapan atau pendapat dari pekerja atau pegawai tentang aktivitas yang wajib dituntaskan dalam jangka waktu atau durasi khusus serta upaya dalam menuntaskan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Beban kerja adalah suatu keadaan yang dialami pekerja diluar kemampuannya dalam bekerja (Budiasa 2021:30). Menurut Harini *et al* dalam Budiasa (2021:32) penyebab beban kerja dapat berasal dari berbagai segi, seperti dari segi eksternal dimana hal ini berasal dari luar tubuh individu (situasi kerja, tingkat kesulitan kerja, letak ruang, dan lingkungan kerja fisik dan non – fisik), dari segi internal (dalam diri individu) seperti kondisi tubuh, kondisi kesehatan, dan psikis (anggapan, kepercayaan, dan keinginan).

Menurut Astuti *et al* (2022:1122) tingginya tingkat beban kerja akan membutuhkan tenaga yang lebih banyak sehingga dapat menimbulkan stres berlebihan kepada pegawai, dan kebalikannya jika beban pekerja rendah dapat memunculkan kejenuhan serta rasa bosan pegawai saat bekerja dan bertugas.

Subjek penelitian ini berlokasi di Jalan Raya Ngawi – Madiun Kilometer 5, Desa Klitik, Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi tepatnya pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja yang berada di yang merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah yang dipimpin seorang Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah, melalui sekretaris daerah patuh kepada Bupati. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi

mempunyai kewajiban dan peran untuk melaksanakan urusan daerah dan bersumber pada asas otonomi daerah serta kegiatan dan kewajiban – kewajiban lain yang diserahkan oleh Bupati.

Berlandaskan dari penelitian yang dilakukan adanya permasalahan serta insiden yang timbul pada pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja mengenai penurunan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Beberapa pegawai merasa lelah dalam melakukan pekerjaan karena banyaknya tuntutan tugas yang diterima, merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan jangka waktu tertentu, kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja karena tempat kerja terletak pada pinggir jalan raya besar, sehingga menimbulkan perasaan yang mengganggu dan menurunnya tingkat konsentrasi dalam menyelesaikan tugas, minimnya penerangan alami karena banyaknya pepohonan besar di lingkungan kerja yang menutupi pencahayaan.

Kurangnya informasi antara pegawai dengan pimpinan juga dapat mengganggu proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas. pegawai lain juga merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mempengaruhi emosi dan proses berpikir pegawai, sehingga berdampak kepada hubungan yang kurang terjalin dan terangkai dengan baik antara pegawai dan pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan yang kadang kala tidak berada ditempat, atau sedang bertugas di luar daerah, sehingga para pegawai yang sedang dikejar deadline merasa dibebani dengan ketidaksesuaian durasi waktu yang diberikan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang diserahkan.

Lingkungan kerja yang kurang bagus dan positif, stres kerja yang besar serta beban kerja yang banyak dapat melemahkan tingkat kepuasan kerja

pegawai mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis terdorong untuk mengkaji "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Dan Tenaga Kerja Di Ngawi**"

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan dapat dilihat bahwa inti dari permasalahan ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi
4. Apakah Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi

3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan atau bersamaan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat baik secara langsung dan tidak langsung kepada seluruh pihak. Secara khusus:

1. Bagi Akademisi

Pada hasil riset ini diberikan sebagai referensi tambahan tentang kondisi lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai pada sektor ini serta dimaksudkan guna menambah informasi dan tambahan data untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan variabel terikat.

2. Aspek Pengembangan Ilmiah

Harapan lain dari hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi guna menumbuhkan dan mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai pada tempat penelitian.

3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini mencerminkan dan menerapkan pengetahuan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia pada kepuasan kerja pegawai terkait subjek penelitian ini.