

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi di era saat ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan relatif cepat dimana persaingan di dunia bisnis semakin ketat yang berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan diselaraskan sesuai dengan teknologi dan informasi. Perusahaan akan beradaptasi dengan cara meningkatkan kinerja agar bisa unggul dan bersaing. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena dengan keahlian dan ketrampilan manusia operasional perusahaan dapat berjalan sesuai visi misi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting perusahaan karena merupakan penggerak utama untuk menunjang produktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik, apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif pula, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Anderson, 2021).

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi/instansi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha

mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Untuk itu maka sumber daya manusia perlu dikelola secara baik apabila sumber daya manusia dikelola secara baik maka kinerja meningkat (Muchtaron, 2020).

Sumber daya manusia adalah aset paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. SDM merupakan elemen terpenting dalam instansi pemerintah yang bertugas untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Roda globalisasi yang terus bergerak cepat menuntut pemerintah untuk memajemen SDM dengan lebih baik agar SDM mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dari segi teknologi dan budaya (Badrudin., 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu topik yang takkan habisnya untuk dibincangkan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk penelitian. Selama dunia masih terbentang tentu peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan dan bahkan

menentukan sebagai khalifah dimuka bumi. Manajemen Sumber Daya manusia merupakan



salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses-proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena Sumber Daya Manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2018)

Era sekarang masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal yang menarik untuk dipelajari karena berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. MSDM sendiri merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personel dengan tujuan organisasi, yaitu peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Oleh sebab itu manusia dapat diintegrasikan secara efektif di berbagai organisasi baik menyangkut pendidikan, perusahaan, pemerintah dan sebagainya. Jadi dalam hal ini perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para pegawainya untuk mempunyai kemampuan dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah dengan memotivasi para pegawainya (Wibowo, 2018)

Menurut Robbins & Stephen (2019) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai Hal ini dapat dilihat dari perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas pegawai dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawainya. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan pegawai dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia kerja yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan komunikasi, motivasi dan tingkatan stres kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Kepuasan kerja juga menjadi penting untuk aktualisasi diri, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi pada pekerjaannya(Kaswan, 2019).

Rumah Tahanan Kelas II B Kota Sungai Penuh yang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi

Manusia Kota Sungai Penuh yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, bimbingan dan perawatan terhadap narapidana dan tahanan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka pegawai Rutan harus dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, Rumah Tahanan Kelas II B Kota Sungai Penuh mengalami beberapa kendala yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada

15 orang pegawai, maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja pegawai yang disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pra-Survei Kepuasan Kerja
Pegawai Kantor Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh

NO	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda puas terhadap tugas/pekerjaan yang anda lakukan saat ini?	53%	47%
2	Apakah anda puas bekerja sama dengan rekan kerja anda?	73%	27%
3	Apakah anda puas terhadap jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan beban tugas yang diterima?	33%	67%
4	Apakah anda merasa puas dengan kenyamanan dan kebersihan di tempat anda bekerja?	40%	60%
5	Apakah anda puas terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan dalam pekerjaan anda?	47%	53%

Sumber : Pra-Survei Kepuasan Kerja Pada Kantor Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diperoleh informasi bahwa dari 5 pertanyaan tersebut yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada angka persentase jawaban tidak. Untuk pertanyaan apakah anda puas terhadap jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan beban tugas yang diterima memiliki angka persentase yaitu 67% menjawab tidak dan 33% menjawab ya. Dimana pegawai merasa berat jika harus bekerja sepanjang 12jam pada malam hari. Selain itu, karena jumlah narapidana dan tahanan yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, mengakibatkan pegawai juga sulit untuk mendapatkan cuti. Kedua, pegawai belum merasa puas dengan kenyamanan dan kebersihan di tempat bekerja memiliki angka 60% menjawab tidak dan 40% menjawab iya. Dimana keadaan yang sudah overkapasitas membuat pengelolaan sanitasi di rutan menjadi kurang maksimal yang membuat keadaan menjadi kurang nyaman untuk para pegawainya. Kemudian, pertanyaan apakah anda puas terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan dalam pekerjaan anda memiliki angka 53% menjawab tidak dan 47% menjawab iya. Dimana atasan tidak pernah memuji atau mengakui pegawainya yang berkelakuan baik dan berprestasi. Sedangkan untuk pertanyaan apakah anda puas terhadap tugas/pekerjaan yang anda lakukan saat ini memperoleh angka 47% yang menjawab tidak, dan 53% yang menjawab iya. Dan pertanyaan yang terakhir apakah anda puas bekerja sama dengan rekan kerja anda memperoleh angka persentase 27% yang menjawab tidak, dan 73% yang menjawab iya. Berdasarkan data tingkat kepuasan kerja yang ada di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh masih rendah. Salah satu penyebabnya dikarenakan pekerjaan itu sendiri. Menjaga dan merawat narapidana

dan tahanan yang berada di dalam rumah tahanan menjadi berat dikarenakan jumlahnya yang sudah overkapasitas.

Menurut Robbins (2018) disebutkan bahwa faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai diantaranya motivasi, perlibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, lingkungan, fasilitas, perputaran pegawai, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, kepuasan hidup, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawas (*supervisi*), faktor intrinsik dari pekerjaan, lingkungan, stress kerja, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

Menurut Kotler & Kevin (2019) fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. Fasilitas kerja Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh kurang mendukung berupa fasilitas fisik seperti gedung, ruangan yang nyaman, dan sarana prasarana lainnya. Banyak pegawai yang mengeluh dengan fasilitas tempat kerja di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh yang kurang menyenangkan, ada ruangan yang kurang terang, udara yang kurang segar akibat bau dari sampah dan jam kerja terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada pegawai sehingga membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para pegawai dalam bekerja.

Menurut Kotler & Kevin (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat fisik

maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara pegawai bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang berada di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh perlu diperhatikan agar membawa dampak baik bagi kinerja seseorang. Rasa aman dan nyaman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai. Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pegawai selalu menuntut lingkungan tempat mereka bekerja nyaman sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Pegawai tidak akan bekerja secara optimal jika Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh tidak menjamin keselamatan dalam bekerja apabila kondisi seperti bangunan yang tidak menjamin keselamatan kerja pegawai, kurang tersedianya beberapa fasilitas letak gedung yang tidak terjangkau dan sulitnya pegawai beradaptasi dengan lingkungan non fisik misalnya perasaan kurang aman saat bekerja di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh, tidak adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi dan perasaan kurang puas dikalangan pegawai dapat menjadi hambatan bagi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kurangnya tanggung jawab kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya menjadi faktor pemicu menurunnya kepuasan kerja pada pegawai kantor Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh.

Menurut Kotler & Kevin (2019) stress kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawai. Stres kerja pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh mengalami frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh Instansi. Fenomena yang terlihat di Kantor Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh adalah mereka mempunyai beban kerja yang berat karena menyangkut kasus-kasus hukum, Stres juga terjadi karena desakan waktu dalam pekerjaan, perlunya kehati-hatian dalam menyelesaikan tugas ataupun menjaga barang bukti tindak pidana, para pegawai Kantor Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh juga sering lembur sampai malam karena setiap bulannya ada kunjungan dari pihak-pihak keluarga tahanan. Selain itu kurangnya kompensasi juga bisa memicu stres kerja terhadap pegawai karena para pegawai perlu balasan yang setimpal agar mereka merasa puas dan bersemangat dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai pengaruh fasilitas, lingkungan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai telah benar dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Penelitian dari (Ernita, 2021) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap

Kepuasan kerja. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan pegawai di bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Penelitian dari (Ibrahim, 2020) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai $t_{hitung} = 28,969 > t_{tabel}$

$= 2,040$ dengan besar pengaruhnya 96,5%. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = -3,294 + X 1,053$ yang berarti fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian dari (Pangarso & Firdaus, 2020) bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas dari penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam bentuk proposal dengan judul **“Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
3. Apakah terdapat Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial

3. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1) Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam meraih Gelar Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia

2) Bagi Akademik

Dengan penelitian ini penulis berharap akan menambah wawasan dan pengetahuan pembacanya khususnya tentang pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Sebagai informasi atau masukan bagi pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh. Kota Sungai Penuh dan perusahaan sejenisnya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres kerja pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh.

2) Bagi Masyarakat

Sebagai bahan perbandingan bagi masyarakat dalam hal pemasaran atau sebagai acuan bagi penulis lain yang permasalahannya ada hubungannya dengan tulisan ini.



