

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana individu merasakan secara positif dan negatif berbagai macam faktor. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan yang timbul dalam diri seseorang. Menurut Mahendrawan (2015), menyatakan kepuasan kerja yaitu seperti luapan perasaan suka atau tidak suka, puas atau tidak puas seseorang terhadap suatu pekerjaannya. Menurut Zaki (2018), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, saat melakukan suatu pekerjaan, karyawan menilai sendiri pekerjaan yang dilakukannya, apakah tugas yang dilakukannya menimbulkan suatu kesulitan atau malah menimbulkan kebosanan, tugas yang dikerjakan menimbulkan rasa senang dan memberikan tanggung jawab serta tugas yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan atau minat yang dimiliki seseorang. Menciptakan kepuasan karyawan dalam organisasi adalah hal yang sangat penting, apabila karyawan tidak mencapai suatu kepuasan dalam pekerjaannya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaannya, seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Zaki (2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang

jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental tidak dapat dilihat secara kasat mata, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik maka akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan memiliki tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Karyawan juga diharapkan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal demi memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, untuk mencapai produktivitas tersebut perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan pada karyawan.

BPDAS HL adalah unit pelaksanaan teknis di bidang pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung. BPDAS HL mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air, pengembangan kelembagaan, pengendalian kerusakan perairan darat, dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tabel 1.I Data Pegawai BPDAS HL Tahun 2019

No	Status Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
		L (Orang)	P (Orang)	
1	PNS	17	9	26
2	Non PNS	7	4	11
Total				37

Sumber : BPDAS HL, 2019

Berdasarkan tabel I.I di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berstatus pegawai PNS berjumlah 26 orang, yakni 17 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 9 orang pegawai berjenis kelamin perempuan. Pegawai yang berstatus Non PNS berjumlah 11 orang, yakni 7 orang berjenis kelamin laki-laki dan 4 orang berjenis kelamin perempuan. Menurut data yang telah di dapat semua pegawai telah mendapatkan satu porsi kerjanya masing-masing sesuai dengan surat keputusan yang berlaku, tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan atau disebut juga dengan *double job*, artinya kebanyakan dari pegawai tersebut masih melalukan *double job* sehingga itulah yang menjadi permasalahan beban kerja. Permasalahan ini juga dapat didukung dengan adanya hasil penelitian pra survey oleh peneliti sebagai berikut :

Tabel I.II Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Persentase (%)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Ya : 6 Ragu-Ragu : 4 Tidak : 5	Ya : 40 Ragu-Ragu : 27 Tidak : 33
2	Saya selalu bersedia kerja pada hari libur	Ya : 4 Ragu-Ragu : 3 Tidak : 8	Ya : 27 Ragu-Ragu : 20 Tidak : 53
3	Saya puas dengan penempatan kerja saya	Ya : 5 Ragu-Ragu : 3 Tidak : 7	Ya : 33 Ragu-Ragu : 20 Tidak : 47
4	Saya meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	Ya : 8 Ragu-Ragu : 2 Tidak : 5	Ya : 53 Ragu-Ragu : 14 Tidak : 33
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya	Ya : 4 Ragu-Ragu : 3 Tidak : 8	Ya : 27 Ragu-Ragu : 20 Tidak : 53
6	Saya merasa puas diposisi saat ini	Ya : 3 Ragu-Ragu : 4 Tidak : 8	Ya : 20 Ragu-Ragu : 33 Tidak : 53

Sumber : diolah peneliti, 2019

Hasil pra survei awal pada tabel I.II menunjukkan bahwa yang paling dominan adalah tidak. Pernyataan pertama dengan jawaban ya 40%, pernyataan kedua dengan jawaban tidak 53%, pernyataan ketiga dengan jawaban tidak 47%, pernyataan ke empat dengan jawaban ya 53%, pernyataan ke lima dengan jawaban tidak 53%, dan pernyataan ke enam dengan jawaban tidak 53%. Menurut hasil persentase jawaban responden banyak yang menjawab tidak, hal itu menunjukkan bahwa setiap pegawai tidak bersedia bekerja pada saat hari libur. Mereka juga tidak puas dengan penempatan posisi kerja, serta mereka juga tidak selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Berdasarkan jawaban hasil pra survei awal menunjukkan bahwa beban kerja di kantor BPDAS HL tidak baik,

dikatakan tidak baik karena persentase jawabannya masih banyak yang menjawab tidak dengan persentase 53 %.

Menurut Vonny (2016), fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang di inginkan perusahaan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik fasilitas kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kelengkapan suatu fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong suatu peningkatan kualitas kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 Maret 2019 dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha. Menurut beliau terdapat beberapa permasalahan yang ada di kantor BPDAS HL, terutama masalah fasilitas kerja yang sangat penting dalam menunjang kerja karyawan, fasilitas kerja masih kurang memadai, barang yang diperlukan tidak sesuai dengan ketersediaan barang yang ada. Berikut data mengenai fasilitas yang ada di kantor BPDAS HL.

Tabel I.III Data mengenai Fasilitas di Kantor di BPDAS HL

No	Nama Barang	Barang yang diperlukan (unit/buah)	Ketersediaan barang (unit/buah)
1	Kendaraan dinas bermotor	29 unit	8 unit
2	Mini bus	8 unit	7 unit
3	Sepeda motor	3 unit	3 unit
4	Ph meter	4 unit	4 unit
5	Alat ukur kadar air	1 unit	1 unit
6	Lemari besi/metal	21 unit	13 unit
7	Filing cabinet besi	2 buah	2 buah
8	Brankas	1 buah	1 buah
9	Lemari display	20 buah	10 buah
10	Cctv	2 buah	2 buah
11	Papan tulis putih	1 buah	1 buah
12	Alat penghancur kertas	1 buah	1 buah
13	Mesin absensi	1 buah	1 buah
14	Infocus	3 buah	3 buah
15	Meja kerja kayu	37 buah	37 buah
16	Kursi besi/ metal	152 buah	107 buah
17	Kursi kayu	6 buah	6 buah
18	Meja rapat	2 buah	2 buah
19	Mesin penghisap debu	1 buah	1 buah
20	Lemari es	1 buah	1 buah
21	AC	23 buah	23 buah
22	Televisi	3 buah	2 buah
23	Sound system	2 buah	2 buah
24	Tustel	6 buah	6 buah
25	Gordyin	1 buah	1 buah
26	Mesin posy	1 buah	1 buah

No	Nama Barang	Barang yang diperlukan (unit/buah)	Ketersediaan barang (unit/buah)
27	Kamera udara	3 buah	3 buah
28	Gps receiver	20 buah	12 buah
29	Telfon mobile	1 buah	1 buah
30	Faxsimile	2 buah	1 buah
31	Alat pengambil sampel air	1 buah	1 buah
32	Water lever meter	3 buah	1 buah
33	Stabilizer/ups	1 buah	1 buah
34	Alat pengukur curah hujan	11 buah	11 buah
35	Pc unit	12 buah	6 buah
36	Laptop	29 buah	20 buah
37	Plotter	2 buah	1 buah
38	Printer	21 buah	6 buah
39	Scanner	1 buah	1 buah
40	Modem	1 buah	1 buah
41	Instalasi gardu listrik kecil	1 buah	1 buah

Sumber: BPDAS HL, 2019

Berdasarkan tabel I.III di atas ditemukan banyak fasilitas dari BPDAS HL yang masih kurang atau tidak sesuai dengan ketersediaan akan barang yang diperlukan, seperti kendaraan dinas bermotor diperlukan sebanyak 29 unit tetapi hanya tersedia 8 unit, mini bus diperlukan sebanyak 8 unit tetapi hanya tersedia 7 unit dan lain-lainnya. Peneliti menyimpulkan dari wawancara terhadap data di atas pada salah satu pegawai menyatakan bahwa pekerjaan mereka dilakukan sebagian besar menggunakan laptop, printer serta kelengkapan lainnya agar lebih mudah untuk bekerja, tetapi

seperti yang terlihat di atas bahwa ketersediaan laptop masih sangat sedikit dengan jumlah pegawai 37 orang.

Berikut ini tabel mengenai hasil pra survei kepuasan kerja pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung :

Tabel I.IV Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Persentase (%)
1	Saya merasa puas dengan fasilitas kantor saat ini	Ya : 3 Ragu-Ragu : 4 Tidak : 8	Ya : 20 Ragu-Ragu : 27 Tidak : 53
2	Atasan selalu memberikan motivasi terhadap pekerjaan saya	Ya : 5 Ragu-Ragu : 4 Tidak : 6	Ya : 33 Ragu-Ragu : 27 Tidak : 40
3	Saya merasa puas dengan besarnya gaji yang diterima	Ya : 9 Ragu-Ragu : 4 Tidak : 2	Ya : 60 Ragu-Ragu : 27 Tidak : 13
4	Saya merasa sangat puas dengan gaji yang diterima selalu tepat waktu	Ya : 6 Ragu-Ragu : 5 Tidak : 4	Ya : 40 Ragu-Ragu : 33 Tidak : 27
5	Suasana kekeluargaan antar rekan kerja saya terbina dengan baik	Ya : 3 Ragu-Ragu : 4 Tidak : 8	Ya : 20 Ragu-Ragu : 27 Tidak : 53

Sumber : diolah peneliti 2019

Hasil pra survei awal pada tabel I.IV menunjukkan bahwa jawaban yang palingan dominan adalah tidak. Pernyataan pertama dengan jawaban tidak 53%, pernyataan kedua dengan jawaban tidak 40%, pernyataan ketiga dengan jawaban ya 60%, pernyataan keempat dengan jawaban ya 40%, pernyataan kelima dengan jawaban tidak 53%. Menurut hasil jawaban persentase tersebut hal itu menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang puas dengan fasilitas kantor saat ini serta atasan mereka tidak memberikan motivasi terhadap setiap pekerjaan serta rasa kekeluargaan antar rekan kerja tidak baik. Berdasarkan jawaban hasil pra survei awal menunjukkan bahwa kepuasan kerja di kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan

Lindung masih belum baik. Dikatakan belum baik karena persentase jawabannya masih banyak yang menjawab tidak dengan persentase 53%.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada mbak Dewi selaku pegawai di kantor BPDAS HL pada tanggal 25 Maret 2019 mengenai tingkat kepuasan yang mereka alami, menurut beliau belum memiliki rasa kepuasan untuk masalah pekerjaan saat ini karena masih banyak alat atau fasilitas yang belum mendukung dan juga masalah kondisi lingkungan serta tuntutan pekerjaan yang semakin banyak.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting, apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah fasilitas kerja yang tersedia dalam penelitian Dahlius,*et.al* (2016). Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut penelitian Zaki (2016), implikasi dari penelitian ini adalah perlunya bagi perusahaan untuk mendistribusikan beban kerja secara adil, proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan agar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan meningkat terlebih lagi hasil analisis deskriptif menunjukkan

rata-rata karyawan mengalami beban kerja yang cukup berat sehingga berdampak pada kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas merupakan suatu indikasi adanya permasalahan mengenai fasilitas kerja serta beban kerja yang sangat berpengaruh terhadap suatu kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai masih kurang hal ini diduga karena fasilitas yang disediakan masih kurang memadai serta beban pekerjaan yang masih tinggi terhadap karyawan. Akibat dari permasalahan tersebut akan berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi, karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka akan dapat memudahkan para pegawai dalam bekerja, serta beban kerja yang diterima oleh karyawan cukup tinggi sehingga pegawai harus melakukan lebih dari satu pekerjaan agar target pekerjaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Maka dari itu peneliti bermaksud ingin meneliti lebih dalam berdasarkan fenomena masalah yang terjadi pada BPDAS HL.

Berdasarkan latar belakang yang telah di bahas diatas, maka peneliti ingin meneliti seberapa besar pengaruh fasilitas kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja yang tertuang dalam judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor BPDAS HL Baturusa Cerucuk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL?
2. Bagaimana fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL?
3. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL?
4. Bagaimana fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tidak semua permasalahan yang ada akan diteliti. Oleh karena itu, perlu adanya batasan masalah agar penelitian dapat fokus dan lebih mendalam. Penelitian ini akan dibatasi pada permasalahan mengenai pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL Baturusa Cerucuk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL.

2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor BPDAS HL.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan saran kepada kantor BPDAS HL untuk dapat meningkatkan fasilitas kerja serta beban kerja supaya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memadai.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika dalam penulisan. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdapat latar belakang yang menjadi fokus penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang definisi fasilitas kerja , definisi beban kerja dan definisi kepuasan kerja pegawai serta penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang uraian tahapan-tahapan penelitian, mulai dari objek penelitian, tata cara penelitian, data yang diperlukan dalam penelitian, analisis yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan, dan kerangka pemecahan masalah sampai dengan kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum dari kantor BPDAS HL dan memberikan jawaban dari penelitian serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini penulis akan memberikan kesimpulan mengenai kondisi kepuasan kerja pegawai kantor BPDAS HL berdasarkan uraian pada bab sebelumnya. Peneliti yang akan memberikan saran atas keterbatasan penelitian ini.

