

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat melakukan kegiatan bisnis, sebuah perusahaan atau Instansi sangat memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan berbagai fungsi yang dimilikinya. Sumber daya manusia, sebagai makhluk sosial, bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang secara aktif berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai melalui kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh pada tingkat keberhasilan perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengelola semua aspek pelaksanaan yang terkait langsung dengan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia, khususnya pegawai, memiliki peran sentral dalam sebuah organisasi untuk menentukan kesuksesan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai dianggap sebagai aset vital yang diperlukan oleh organisasi untuk menjalankan proses operasional. Dalam konteks pemerintahan, peran pegawai, terutama pegawai negeri sipil, menjadi kunci dalam menggerakkan segala pekerjaan atau kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan pembangunan. Keberhasilan pegawai dalam menjalankan

tugasnya sangat penting karena berkontribusi dalam menghasilkan barang dan layanan publik untuk masyarakat. (Miftah dalam Sri Mulyani Dkk, 2022) Tantangan selanjutnya adalah bagaimana mencapai kepuasan maksimal bagi pegawai, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Maka dari itu hal ini melibatkan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, baik dalam hal pribadi maupun pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dan pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan guna menjaga tingkat kualitas dari tenaga kerja yang dimilikinya. Strategi yang dapat diadopsi oleh suatu perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup dua pendekatan utama. Pertama, perusahaan dapat fokus pada proses perekrutan atau pencarian tenaga kerja yang memiliki kualitas sesuai dengan standar dan kebutuhan perusahaan. Kedua, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sudah dimiliki melalui berbagai upaya, seperti pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengelola stres kerja karyawan, memperkuat komunikasi, menerapkan kepemimpinan yang obyektif, serta memberikan kompensasi yang adil. Kepuasan kerja karyawan menjadi fokus penting bagi perusahaan, karena ketidakpuasan dapat mengakibatkan penurunan kinerja,

konflik interpersonal, dan tingkat absensi yang tinggi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kualitas produksi dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, perhatian yang cermat terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi suatu keharusan dalam manajemen sumber daya manusia.

Strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan diterapkan untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan kompeten. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek terkait SDM, salah satunya adalah kepuasan kerja, yang menjadi indikator keberhasilan manajemen perusahaan. Objek penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Jawa Timur, Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur terus berupaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan berbagai program dan kegiatan. Diharapkan dengan kinerja yang optimal, Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur dapat mewujudkan visinya untuk terwujudnya Sistem Transportasi yang Berkualitas, Andal, dan Berkelanjutan di Jawa Timur. Yang mencerminkan kesuksesan sebuah organisasi bisnis melalui pengelolaan karyawan yang efektif. Pengelolaan karyawan oleh manajer SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui pemenuhan kebutuhan individu yang beragam, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan ini untuk menjaga loyalitas karyawan, sehingga mereka

dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan tetap bertahan di perusahaan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung mencapai prestasi kerja yang tinggi dan mempertahankannya. Kepuasan kerja pegawai dapat tercermin dari tingkat absensi. Tingkat absensi yang meningkat dalam beberapa bulan terakhir dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan (Dimas Fajar, 2022). Berikut penulis sajikan data ketidakhadiran dari pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur

Tabel 1.1

Laporan Ketidakhadiran Karyawan DINAS PERHUBUNGAN

PROVINSI JAWA TIMUR

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpha	Jumlah Karyawan yang Terlambat
Januari	180	3	-	-	6
Februari	180	6	-	-	8
Maret	180	4	2	-	5
April	180	2	6	-	4
Mei	180	3	-	-	2
Juni	180	5	5	-	6
Juli	180	5	-	-	6
Agustus	180	2	-	-	1
September	180	3	-	-	2
Oktober	180	3	-	-	7
November	180	6	-	-	5
Desember	180	8	-	-	3
Total Pertahun		50	13	-	60

Sumber : Data Internal Instansi

Berdasarkan Data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih banyak dan relative tinggi karyawan yang tidak hadir karena izin, sakit, alasan lain, maupun terlambat. Data diatas merupakan rekapitulasi selama tahun 2023. Angka keterlambatan yang relative tinggi dengan jumlah 60 pegawai, tingkat izin sebanyak 50 pegawai selama

setahun, dan juga tingkat sakit sebanyak 13 pegawai dalam satu tahun. Tingkat keterlambatan paling tinggi terdapat pada bulan Februari dengan jumlah 8 pegawai, sedangkan keterangan izin terbanyak pada bulan Desember dengan jumlah 8 pegawai. Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatnya ketidakhadiran serta meningkatnya keterlambatan ini menjadi indikasi bahwa adanya masalah pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Hal ini sesuai dengan (Mangkunegara, 2007) yang mana menjelaskan kepuasan kerja berhubungan dengan variabel Turnover, Tingkat kehadiran (Absen), umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan

Salah satu indikasi yang memengaruhi kepuasan karyawan adalah beban kerja, menurut (Maahawati, 2021) beban kerja adalah suatu jumlah usaha mental dan juga fisik yang diinginkan dari karyawan. Perusahaan seharusnya dapat memberikan pekerjaan yang efektif dan efisien bagi karyawan. Efektifitas beban kerja akan berjalan dengan baik jika posisi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan passion dengan rasa tanggung jawab dan membagi beban kerja setiap karyawan secara merata. Cara ini dilakukan untuk menghindari adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan jumlah karyawan yang ada. Karena hal tersebut dapat mengurangi terjadinya karyawan yang menganggur. Beban kerja juga dapat mempengaruhi tingkat efisiensi kerja karyawan, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan kerja yang efektif dikarenakan beban kerja dapat berjalan dengan baik

apabila penempatan tugas yang diberikan pada karyawan sudah dirasa tepat dan sesuai dengan tanggung jawab. Berikut penulis sajikan data target realisasi dari tahun 2021 – 2023

Tabel Program Target Penunjang Pencapaian

Tahun	Kegiatan Penetapan Rencana induk jaringan LLAJ (Lalu lintas dan Angkutan Jalan)			Jumlah Dokumen Perencanaan Pembangunan Pelabuhan (Pelayaran)			Indikator Program Kesekretariatan		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
2021	15%	13%	86,67%	32,07%	32,07%	100,00%	100%	62,07%	62,07%
2022	38,60%	38,60%	100%	32,07%	32,07%	100,00%	90%	92,54%	102,82%
2023	47,41%	51,88%	100%	32,43%	32,43%	100%	100%	75%	75%

Sumber: Data Internal

Dari tabel yang tersedia, terlihat bahwa target tahunan Divisi LLAJ, Divisi Pelabuhan (Pelayaran), dan Divisi Kesekretariatan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh tanggung jawab mereka yang mencakup pengelolaan wilayah di seluruh Jawa Timur serta pengurusan dokumen untuk seluruh wilayah Jawa Timur. Akibatnya, beban kerja pada divisi-divisi tersebut menjadi cukup tinggi

Seringkali, divisi-divisi ini membutuhkan bantuan dari karyawan divisi lain untuk mengatasi volume kerja yang meningkat. Terkadang, situasi ini juga terjadi sebaliknya, di mana divisi lain meminta bantuan kepada mereka. Fenomena saling membantu antar divisi ini mencerminkan tantangan beban kerja yang berat yang

dihadapi oleh organisasi, sekaligus menunjukkan pentingnya kerjasama dan fleksibilitas antar divisi untuk menjaga efektivitas operasional

Dalam penelitian (fatwa tentama, dkk, 2019) yang mendapatkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja,. Hal ini dikarenakan Bahwa beban kerja adalah salah satu penentu utama kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memperhatikan kemampuan dan kondisi karyawan sebelum menentukan dan memberikan tugas. Penugasan tugas yang menantang seharusnya disertai arahan dan supervisi serta batas waktu yang relevan agar karyawan dapat menyelesaikan setiap tugas secara optimal. Ketika ada penugasan baru, pemimpin seharusnya memberikan instruksi dan bantuan yang jelas. Jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan, baik dari segi fisik maupun kognitif. Upaya ini dilakukan agar karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya membuat mereka merasa puas dengan hasil kerja mereka dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas lainnya

Sedangkan menurut penelitian (Ferli Antoni, Dkk, 2021) Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Ini berarti bahwa tingginya tingkat beban kerja pegawai tidak atau menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai

Selain beban kerja ada indikasi lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, Menurut (Sunyoto 2013), lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suhu udara, keamanan kerja, penerangan, dan faktor lainnya. Sukanto dan Indriyo, sebagaimana diungkapkan oleh (Khoiriyah 2009), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala hal di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk pengaturan penerangan, kontrol terhadap suara bising, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan aspek keamanan tempat kerja. (Sedarmayanti 2013:26) mengelompokkan lingkungan kerja menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik melibatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

Pada lingkungan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur sendiri ada berbagai aspek yang dirasakan oleh karyawan namun masih terdapat beberapa permasalahan seperti terdapat barang-barang tidak diletakkan pada tempatnya dan ruang gerak yang sedikit sempit di ruangan dikarenakan barang-barang seperti berkas arsip serta barang-barang yang tidak dibutuhkan berserakan sehingga menyebabkan ruang gerak yang sempit. Satu ruangan yang diisi oleh 6 karyawan dengan 1 pendingin ruangan yang

sering mengalami problem sehingga terasa pengap. Dilihat dari lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur sendiri berada pada pinggir jalan raya yang jalan rayanya termasuk jalan raya besar dan dibelakang lingkungan kantor bertepatan ada sebuah pabrik sabun yang mana semua hal itu akan memengaruhi tingkat kebisingan karyawan yang memengaruhi konsentasi dalam bekerja. Dari segi non fisik, sering terjadi kesalah pahaman karena komunikasi yang tidak lancar atau tidak efektif sering kali terjadi akibat informasi tidak disampaikan dengan baik, mereka yang mengetahui sesuatu informasi tapi tidak mau untuk berbagi informasi, sementara mereka yang tidak tahu tidak berusaha mencari tahu. Selain itu, hubungan antar karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor pribadi, yang kadang-kadang memperburuk situasi. Konflik pribadi atau ketidakcocokan antar individu di tempat kerja dapat menghambat aliran informasi, mengurangi kolaborasi, dan pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk berkomunikasi secara terbuka dan menjaga hubungan profesional yang sehat demi tercapainya tujuan bersama. Lingkungan kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur cenderung dinamis dan penuh tantangan, mengingat sifat pekerjaan mereka yang melibatkan pengaturan transportasi dan lalu lintas. Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur menjadi pusat berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan rute transportasi hingga penanganan insiden kecelakaan. Kehadiran peralatan teknologi seperti sistem pemantauan lalu lintas dan perangkat

komunikasi canggih menjadi bagian integral dari lingkungan kerja mereka, membantu mereka menjalankan tugas-tugas dengan lebih efisien.

Di tengah kompleksitas tugas, kolaborasi dan koordinasi tim menjadi unsur kunci dalam lingkungan kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Mereka harus bekerja sama dengan instansi terkait dan pihak-pihak terkait lainnya untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kelancaran transportasi. Keterlibatan aktif dalam pertemuan dan diskusi, baik internal maupun eksternal, menjadi rutinitas sehari-hari untuk memastikan koordinasi yang optimal.

Pada penelitian (Suprapti, dkk, 2020) Yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Kesimpulan dari hipotesis ini konsisten dan sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Menurut Wijayanti (2019), terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Menurut Hyun (2019), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Menurut Asbari (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Menurut Santoso (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai. Menurut Purwanto (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Era Weningestri, Dkk 2024) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak

signifikan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan bisa diabaikan oleh tempat kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pekerja dan aspek ekstrinsik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul mendapat pengaruh dari lingkungan kerja dengan intensitas yang kecil.

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian skripsi di perusahaan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur dengan mengangkat judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Prov. Jawa Timur**".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan prov Jawa timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan prov Jawa timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan provinsi Jawa Timur
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan provinsi Jawa Timur

1.4. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian memiliki nilai jika penelitian tersebut dapat menghasilkan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1. Bagi Organisasi

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi Dinas Perhubungan provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan Kepuasan Pegawai, khususnya melalui Beban Kerja dan Lingkungan kerja

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat terhadap penambahan wawasan dan pengalaman bagi peneliti sendiri.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang