

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menuntut kemampuan daya saing yang kuat dalam teknologi, manajemen dan sumberdaya manusia. Perubahan diberbagai aspek seperti ekonomi, politik, sosial, dan pasar mendorong timbulnya persaingan antar individu, kelompok, masyarakat, hingga antar negara. Keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci daya saing karena SDM yang akan menentukan siapa yang mampu menjaga kelangsungan hidup, perkembangan, dan pertumbuhan dalam persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Safria et al., 2023).

Setiap organisasi baik itu pemerintah, swasta yang bergerak dibidang jasa ataupun produksi barang akan dihadapkan pada permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka semakin baik juga pengelolaan sumber daya lainnya, seperti bahan baku, mesin, metode, energy, uang serta pasar. Sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia, maka hal ini berakibat pengelolaan sumber daya yang lain menjadi buruk. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam bidang yang dibutuhkannya. Sumber daya manusia yang unggul juga memiliki keanekaragaman ilmu yang dibutuhkan. Adanya keanekaragaman ilmu yang memadai tersebut menunjang partisipasi sumber daya manusia (pegawai) pada bidangnya masing-masing dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Astuti et al., 2022).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai faktor seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, kesempatan untuk berkembang, dan pencapaian tujuan pekerjaan (Cornelia et al., 2022). Penelitian (Yuridha, 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika lingkungan kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung

pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat bekerja yang tinggi. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja. faktor fisik tersebut mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama pegawai (Retno & Wiwik, 2023). Penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Faktor kepuasan berikutnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang harus di pertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh pegawai. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat. Pengelolaan beban kerja yang baik adalah kunci untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja, sementara beban kerja yang seimbang, disertai dengan dukungan yang memadai, dapat meningkatkan motivasi, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus memperhatikan faktor-faktor ini dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung (Rahmawati, 2022). Penelitian (Cornelia et al., 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian (Rahmawati, 2022) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai,. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dikelola dengan baik dapat sangat merugikan kepuasan kerja, menyebabkan penurunan kinerja, kualitas hidup, dan kesehatan mental karyawan. Namun, jika stres dikelola dengan baik dan dihadapi sebagai tantangan yang dapat berkembang, ia bisa menjadi faktor yang mendorong kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan dukungan yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar stres dapat dikelola dengan baik, dan pada akhirnya, meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Siboro, 2022). Penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Cornelia et al., 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian (Rahmawati, 2022) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember adalah sebuah satuan kerja menjalankan pelayanan pada masyarakat. Laporan realisasi anggaran Pendapatan Desa baru mencapai 58,27 persen dari target pendapatan. Semua unit maupun bidang pengelola sumber-sumber pendapatan harus bekerja lebih keras agar bisa

merealisasikan penerimaan desa, agar tahapan target yang ditetapkan tercapai tepat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja lebih giat. Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember melakukan optimalisasi dalam mengelola potensi penerimaan pendapatan. Upaya pencapaian tujuan dan kepuasan kerja pegawai, dilakukan Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember dengan memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti memberikan ruang terpisah antara pegawai satu dengan lainnya, adanya ventilasi udara yang mencukupi. Sementara beban kerja yang diberikan organisasi meliputi pencapaian target penerimaan desa dan jenis pendapatan lainnya sesuai dengan yang ditargetkan. Untuk mengetahui kepuasan pegawai dilakukan dengan membuat kotak saran sebagai media evaluasi atas kebijakan ataupun target yang dibebankan kepada pegawai.

Permasalahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja di Desa Karangbayat adalah Fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan ruang kerja, sarana dan prasarana, serta teknologi yang belum optimal. Suasana kerja yang kurang nyaman, misalnya tingkat kebersihan yang kurang terjaga atau pencahayaan yang tidak mencukupi. Hubungan sosial antaraparatur yang kurang harmonis, sehingga mempengaruhi efektivitas kerja. Tingkat kebisingan atau gangguan eksternal yang mengganggu konsentrasi kerja. Sedangkan permasalahan pada variabel beban kerja adalah Tugas dan tanggung jawab yang terlalu banyak bagi aparatur desa, terutama karena keterbatasan jumlah pegawai. Jam kerja yang panjang dan sering melebihi batas normal, tanpa adanya kompensasi yang memadai. Kurangnya pembagian tugas yang jelas, sehingga ada aparatur desa yang mengalami beban kerja berlebih dibandingkan yang lain. Banyaknya pekerjaan administratif dan birokrasi yang menyita waktu, sehingga mengurangi efisiensi dalam melayani masyarakat.

Pada variabel stres kerja, permasalahan yang terjadi adalah Tekanan dari masyarakat terkait pelayanan publik yang menuntut kecepatan dan ketepatan kerja. Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karena tugas yang menumpuk. Konflik antarpegawai atau dengan atasan yang menimbulkan ketegangan di lingkungan kerja. Rasa cemas dan kelelahan akibat target kerja yang tinggi atau kurangnya dukungan dari pimpinan. Dari permasalahan-permasalahan tersebut berakibat pada variabel kepuasan kerja. Banyak aparatur desa yang merasa kurang puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang ada. Minimnya kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi aparatur desa. Tingkat stres yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan menurunnya motivasi kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi menambah wawasan dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja aparatur desa. Mengembangkan teori yang berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks pemerintahan desa yang masih jarang diteliti secara akademik. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja dalam sektor pemerintahan desa di daerah lain. Penelitian ini memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah desa dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja aparatur desa melalui perbaikan lingkungan kerja, manajemen beban kerja, serta pengelolaan stres kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Cornelia et al., 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian (Rahmawati, 2022) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Siboro, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Prayekti & Pangestu, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Yuridha, 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Safria et al., 2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Retno Dwi Jayanti & Wiwik Robiatul Adawiyah, 2023) menunjukkan bahwa *Workload* Dan *Work Environment* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian (Arisanti & Kusumayadi, 2023) menunjukkan bahwa Stres Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Namun terdapat *research gap* pada hasil Penelitian (Saputra, 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu:

a. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi dosen, mahasiswa yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

- b. Bagi Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai acuan pada upaya pencapaian tujuan organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.
- c. Sebagai Bahan Informasi
Penelitian ini berguna untuk memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan rujukan untuk pihak lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk pengembangan penelitian maupun bahan referensi.

