

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan perusahaan tidak hanya dinilai dari kondisi keuangan dan teknologi yang ada di perusahaan tersebut. Ada berbagai faktor yang dapat menunjang maju atau tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan. Salah satu fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola kinerja karyawan, yang melibatkan sejumlah praktik dan strategi yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Setiap instansi atau perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif.

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya dengan membandingkan harapan dengan hasil yang diterima, Menurut Robbins (2022) kepuasan kerja adalah respon individu terhadap pekerjaan yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara imbalan yang seharusnya diterima dengan imbalan yang diterima. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan bekerja dengan rajin dan inovatif serta cenderung berperilaku positif, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung akan berperilaku negatif seperti tidak disiplin dan malas, yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan (Gofur, 2018). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh individu saat bekerja akibat gangguan dari lingkungan sekitarnya. Menurut Vanchapo (2022), stress adalah kondisi emosional yang disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk menangani tuntutan pekerjaannya. Menurut Handoko (2019) stress merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Stress kerja dapat dipengaruhi oleh faktor perusahaan dan faktor pribadi (Krishna & Suhermin, 2019). Faktor perusahaan mengacu pada tuntutan tugas dan tuntutan peran yang diberikan oleh perusahaan serta tekanan yang didapatkan dari sesama karyawan, sedangkan faktor pribadi mengacu pada kondisi individu karyawan yang meliputi permasalahan pribadi karyawan tersebut. Karyawan yang mengalami stress di tempat kerja akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pekerjaannya. Jika hal ini tidak diatasi dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, oleh karenanya pihak perusahaan diharapkan mampu untuk mengatasi tingkat stress kerja yang dialami karyawan.

Selain stress kerja, beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja merupakan pekerjaan atau tanggungjawab yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai jabatannya. Beban kerja menurut Sunarso (2020) adalah sekumpulan kegiatan yang harus dikerjakan oleh unit organisasi atau pemangku jabatan dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan atau instansi tentunya harus memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Manajemen beban kerja yang efektif akan membantu perusahaan memahami seberapa banyak beban kerja maksimum yang dialokasikan kepada karyawan dan sejauh mana beban kerja tersebut berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun beban kerja yang sedikit juga akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan tempat karyawan bekerja. Menurut Sunto (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dirasakan melalui panca indra manusia tetapi dapat dirasakan melalui hubungan dengan atasan maupun sesama karyawan (Jasmin, 2023).

Lingkungan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut Nitisemito (2021) lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dapat membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan kesalahan yang mana akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Lingkungan kerja yang kondusif

dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) merupakan suatu unsur pelaksanaan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh kepala badan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota atau bupati melalui sekretaris daerah. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta, Kabupaten Pasaman Barat. Pada penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan yang pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Fenomena kepuasan kerja diterangkan pada hasil wawancara awal peneliti dengan karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Berikut ini kesimpulan hasil wawancara :

Tabel 1.1 Kesimpulan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Kesimpulan Jawaban
1.	Bagaimana peran gaji dan tunjangan finansial yang bapak/ibu terima memengaruhi kepuasan kerja sebagai karyawan pada BKAD Kabupaten Pasaman Barat?	Karyawan sudah merasa cukup puas dengan gaji dan tunjangan, namun sebagian menilai kompensasi belum sepadan dengan beban kerja yang tinggi (7 responden merasa sudah puas dan 1 responden merasa tidak puas dengan gaji dan tunjangan)
2.	Bagaimana dengan karir di kantor ini, apakah sudah sesuai dengan harapan bapak/ibu? Jelaskan	Sebagian karyawan ada merasa tidak puas karena promosi jabatan lebih berdasarkan masa kerja daripada kinerja (5 responden merasa sudah sesuai dengan karir dan 3 responden yang merasa belum sesuai)
3.	Bagaimana lingkungan kerja, termasuk fasilitas fisik dan beban kerja, berdampak pada kenyamanan dan kepuasan bapak/ibu dalam menjalankan tugas sebagai karyawan pada BKAD Kabupaten Pasaman Barat?	Lingkungan kerja dinilai cukup baik, tetapi fasilitas fisik masih kurang memadai (5 responden sudah menilai lingkungan kerja sudah baik dan 3 orang responden merasakan fasilitas masih kurang memadai)
4.	Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan rekan sejawat dalam lingkungan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja?	Karyawan merasa puas karena hubungan antar rekan kerja sangat baik dan saling mendukung (Semua responden sudah memiliki hubungan baik dengan rekan kerja)

No	Pertanyaan	Kesimpulan Jawaban
5.	Bagaimana stress kerja yang bapak/ibu alami memengaruhi kepuasan kerja sebagai karyawan pada BKAD Kabupaten Pasaman Barat?	Sebagian besar karyawan merasa stres akibat tenggat waktu dan tekanan kerja yang tinggi (Semua responden menyatakan mengalami stress kerja)
6.	Bagaimana beban kerja bapak/ibu, seperti jumlah jam kerja atau tanggung jawab administratif, berdampak pada kepuasan kerja?	Beban kerja yang dirasakan karyawan berat dan sering menimbulkan kelelahan fisik maupun mental (Semua responden menyatakan memiliki beban kerja yang berat)
7.	Bagaimana kepuasan kerja yang bapak/ibu rasakan secara umum dengan pekerjaan sekarang? Jelaskan	Secara umum karyawan merasa cukup puas, meskipun masih ada tekanan dan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi (6 responden sudah merasa puas secara umum dan 2 responden merasa tidak puas)

Sumber: Hasil wawancara lapangan (2025)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat, maka ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek utama, yakni stres kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Karyawan menyatakan bahwa stres kerja sering muncul akibat tekanan penyelesaian tugas dalam waktu terbatas dan tingginya intensitas tanggung jawab administratif, yang berdampak langsung terhadap motivasi serta performa kerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi tanpa adanya kompensasi yang proporsional menimbulkan kelelahan fisik dan mental secara berkelanjutan. Di sisi lain, meskipun hubungan sosial antar rekan kerja cenderung harmonis dan mendukung, fasilitas fisik di lingkungan kerja dinilai masih kurang memadai, sementara sistem promosi jabatan belum sepenuhnya mencerminkan kinerja individu, melainkan lebih mempertimbangkan masa kerja.

Kepuasan kerja karyawan berarti tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara tekanan psikologis, beban tanggung jawab, serta kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Ketidakpuasan terhadap remunerasi, peluang pengembangan karier, dan sarana pendukung kerja menunjukkan perlunya manajemen

organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penting bagi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memfokuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut **“PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PASAMAN BARAT”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dibuatlah rumusan masalah dari penelitian ini. Berikut merupakan rumusan masalah dari penelitian ini, diantaranya :

1. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan pembelajaran dan kajian ilmu pengetahuan sumber daya manusia dimasa yang akan datang terkait, pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat dan diharapkan juga bisa menjadi bahan referensi untuk pengembangan dalam penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Praktisnya hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan dalam informasi dan peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis melakukan batasan dalam ruang lingkup penelitian ini untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan. Penelitian ini berfokus pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat dengan variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independent dan variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun sebagaimana yang telah ditulis di bawah ini untuk membuat pembahasan serta penyajian skripsi nantinya menjadi lebih mudah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas konsep-konsep dasar penelitian. Pada bab ini, dibahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini membahas landasan teori yang relevan dengan penelitian yang akan dibahas, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode yang akan digunakan di dalam penelitian yaitu, desain penelitian, populasi, sampel dan sampling penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, identifikasi variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan yang dialami penulis serta saran untuk penelitian.