

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan berubahnya zaman seperti sekarang serta keadaan masyarakatnya, kerap ditemukannya berbagai masalah yang mengakibatkan suatu instansi uang gagal dalam memperoleh hal yang dituju, dimana hal tersebut bisa dikarenakan tidak mempunya instansi yang bersangkutan melakukan persaingan serta adaptasi dengan berbagai teknologi yang ada sekarang ataupun dikarenakan rendahnya kualitas kerja dari pegawainya yang ada pada instansi yang dimaksud, padahal sebagaimana yang diketahui bahwasanya seorang pegawai termasuk ke dalam faktor terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu instansi.

Sumber daya manusia diberikan tuntutan agar bisa menunjukkan hasil pekerjaannya secara maksimal pada sebuah instansi yang mana pada akhirnya hal tersebut wajib untuk dilakukan pengelolaan serta pemanfaatan secara berimbang serta manusiawi. Suatu instansi membutuhkan pegawai guna melakukan pencapaian atas hal yang dituju. Dengan berkembangnya era seperti saat ini yang penuh dengan kemajuan, seorang pegawai tentunya diharuskan untuk bisa melakukan penyesuaian atas dirinya dengan seluruh keadaan yang ada. Pembebanan pekerjaan yang terus meningkat keberatannya, banyak keperluan yang hendak dilakukan pemenuhan, tingkatan pendapatan yang tidak disesuaikan

dengan biaya hidupnya, ketatnya persaingan serta hal lainnya yang bisa mengancam seorang pegawai dalam mempertahankan hidupnya.

Sebagaimana yang diketahui bahwasanya beban kerja ini termasuk ke dalam banyaknya aktivitas rerata dari setiap pekerjaannya pada tempo waktu yang telah ditentukan. Beban kerja termasuk ke dalam keadaan dari suatu pekerjaan dimana di dalamnya terdiri atas penguraian suatu tugas yang wajib dicarikan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pemberian beban kerja oleh atas terhadap pegawainya yang tidak disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai tersebut maka akan berpengaruh pada tingkatan kepuasan dari pegawainya. Pegawai yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi instansi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap pegawai perlu diperhatikan, agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga pegawai bisa mencapai target yang diberikan oleh instansi. (Hasyim, 2020:186)

Hal terpenting yang harus dimiliki oleh suatu instansi dalam pencapaian tujuannya ialah kesejahteraan dari pegawainya. Rasa sejahtera yang diberikan terhadap seorang pegawai merupakan suatu hal yang berguna serta berarti dalam melakukan pemenuhan atas segala keperluannya baik itu secara fisik ataupun mentalnya, rasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan, disiplin, dedikasi serta loyalitas dari pegawainya instansi yang menjadi tempat bekerja. Dalam hal ini, bisa diketahui bahwasanya kesejahteraan pegawai itu termasuk ke dalam balasan yang melengkapinya dimana pemberiannya didasarkan pada sikap yang bijaksana. Tingkatan kesejahteraan yang terjamin kelayakan serta keadilannya amat menolong dalam hal memberika motivasi terhadap pegawainya dalam melakukan

peningkatan atas kualitas kerjanya. Selain itu, hal ini juga ditujukan untuk melakukan pertahanan serta perbaikan atas keadaan fisik serta mental dari pegawainya sehingga prestasi kerjanya juga dapat mengalami peningkatan. (Hermanto & Darmanah, 2020:119)

Secara umum, kepuasan dalam bekerja itu termasuk ke dalam suatu hal yang sifatnya sangat individualis sebab tiap individunya mempunyai perbedaan pada tingkatan kepuasannya dimana hal tersebut disesuaikan dengan berbagai nilai yang ada pada pribadinya. Apabila jumlah aspek pada pekerjaannya banyak yang selaras dengan kehendaknya, maka hal tersebut juga akan meningkatkan kepuasannya jauh lebih tinggi lagi. Sebagaimana yang disampaikan Melo, kepuasan terhadap suatu pekerjaan termasuk ke dalam suatu perasaan yang timbul karena adanya kesejahteraan yang diperoleh dari berbagai aspek dalam pekerjaannya serta bisa memberikan pengaruh terhadap hubungan diantara karyawan dengan badan usahanya, klien, serta keluarganya, dan hal ini termasuk ke dalam faktor yang penting guna mengetahui mutu layanannya. (Mokodompit *et al.*, 2021:518)

Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam termasuk ke dalam suatu instansi pemerintahan dimana tingkatan kepuasan yang dimiliki oleh pegawainya terhadap pekerjaannya tergolong rendah. Perlu diketahui bahwasanya badan pemerintahan ini pembentukannya didasarkan pada “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2007” dimana tugas serta kewenangannya yakni dalam mengelola, mengembangkan, serta membangun suatu daerah yang disesuaikan dengan berbagai fungsi yang ada

daerah tersebut dimana belum ditemukannya penyelesaian atas masalah yang terjadi. “Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada peningkatan keluar masuk pegawai dari instansi”.

Permasalahan beban kerja, sebagaimana wawancara yang dilaksanakan diketahui bahwasanya terjadinya ketidakadilan dalam membebaskan pekerjaan terhadap tiap pegawainya. Mulanya, pegawai akan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan *job desk* yang dimilikinya, dimana hal tersebut telah disetujui oleh kedua belah pihak, akan tetapi pada saat pelaksanaan, beriringan dengan kemajuan yang terjadi pada instansi guna melakukan perluasan atas jaringan bisnis yang dimiliki instansi, pada akhirnya menyebabkan timbulnya pekerjaan dalam jumlah yang banyak serta diharuskan untuk dilakukan penyelesaian. Yang mana pada akhirnya hal tersebut berakibat pada beban kerja yang diberikan pada pegawainya jauh lebih banyak dan di luar dari kemampuan yang dimilikinya, dimana pembayarannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan. Yang pada akhirnya dapat memberikan terhadap pegawainya untuk mengeluh sebab tugas yang diemban kepadanya terlalu banyak sehingga menjadikan mereka mudah kelelahan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja yang pegawai rasakan.

Permasalah selanjutnya kesejahteraan, wawancara dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa beberapa pegawai yang mendapatkan gaji UMK (upah minimum kota) dan memiliki program kesejahteraan dari instansi yang terdiri berupa tunjangan hari raya dan lembur tetapi dalam praktiknya program kesejahteraan tersebut sudah terealisasi namun tidak ada semangat bekerja

pegawai di Badan Pengusahaan Batam sehingga masih saja ada pegawai yang malas, padahal tunjangan hari raya dan lembur merupakan salah satu *reward* yang harusnya meningkatkan semangat pegawai. Observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai Badan Pengusahaan Batam kurang dapat memenuhi kebutuhan pegawainya sehingga masih terdapat pegawai yang *resign* bekerja di Badan Pengusahaan Batam.

Permasalahan kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam terkait dengan tingkatan kepuasan pegawainya terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan masih sangat kurang. Instansi yang memberikan keharusan bagi pegawai nya untuk melakukan pekerjaan di bagian tugas yang sama dan dalam tempo yang cukup panjang akan memberikan kemudahan bagi pegawai nya untuk merasakan kebosanan. Rangkaian pekerjaan yang terlalu monoton tiap harinya akan mencapai titik jenuhnya di suatu hari, dimana hal tersebut bisa menyebabkan pegawai nya tidak bisa bekerja secara maksimal terutama dalam mengeluarkan keterampilan yang di miliki guna memajukan instansi. Dikarenakan hal tersebut, terdapat kemungkinan bahwasanya instansi yang bersangkutan tidak berminat lagi untuk melakukan pengembangan atas dirinya.

Berdasarkan wawancara yg dilakukan, peneliti mendapati informasi peningkatan *turnover* yang terjadi setiap tahunnya pada pegawai unit biro humas, promosi, protokol dan biro umum di Badan Pengusahaan Batam seperti tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1 *Turnover* Pegawai

Tahun	Keluar	Masuk	Total Pegawai	Persentase (%)
2018	3	5	103	2,9%
2019	4	7	107	3,8%
2020	5	5	109	4,5%
2021	7	6	110	6,3%

Sumber : Batam Pengusahaan Batam 2022

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwasanya kejadian *turnover* pada karyawan meningkat selama 4 tahun belakangan ini. Hal tersebut di mulai dari tahun 2018, dimana persentasenya yakni 2,9%. Selanjutnya di tahun 2019 meningkat menjadi 3,8%, dan pada tahun 2020 meningkat menjadi 4,5% serta di tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 6,3%. Hasil yang diperoleh tersebut selaras dengan teori yang dijelaskan sebelumnya, dimana ketika seorang pegawai tidak mencapai kepuasan pada kerjanya maka hal tersebut bisa berakibat pada perputaran pegawai nya pada suatu instansi. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan terdapat kemungkinan bahwasanya pegawai yang ada pada “Badan Pengusahaan Batam” merasakan tidak puas atas pekerjaannya, terutama terkait denga gajinya, sikap dari pemimpinnya, pekerjaan yang diberikan padanya, dan lain sebagainya. Maka dari itulah, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Pegawai Badan Pengusahaan Batam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Tidak sesuainya beban kerja yang diberikan oleh pegawai Badan Pengusahaan Batam.
2. Faktor beban kerja berlebihan dapat menimbulkan rasa lelah pada pegawai Badan Pengusahaan Batam.
3. Ada beberapa pegawai yang kurang merasa puas terhadap kesejahteraan yang diberikan oleh Badan Pengusahaan Batam.
4. Masih adanya pegawai yang *resign* dikarenakan kurang merasa puas terhadap kesejahteraan selama bekerja di Badan Pengusahaan Batam.
5. Adanya penurunan kepuasan kerja pegawai di Badan Pengusahaan Batam.
6. Setiap tahun adanya keluar masuk pegawai dikarenakan ketidakpuasan pegawai terhadap instansi.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.
2. Dalam penelitian ini menggunakan variabel Beban Kerja (X1), Kesejahteraan (X2) dan Kepuasan Pegawai (Y).
3. Tempat penelitian ini berada di kantor Badan Pengusahaan Batam yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman No. 1 Batam Centre. Batam Kepulauan Riau, Indonesia, 29400.
4. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengusahaan Batam yang bekerja pada Unit Biro Humas, Promosi, Protokol dan Biro Umum yang berjumlah 110 pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Badan Pengusahaan Batam?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Badan Pengusahaan Batam?
3. Apakah beban kerja berpengaruh dan kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai Badan Pengusahaan Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan pegawai badan perusahaan batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai badan perusahaan batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai badan perusahaan batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis ddapun manfaat yang diharapkan penulis pada penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat berkontribusi pada pengembangan ide atau teori yang membantu penelitian manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan dampak beban kerja, kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu dalam penyediaan informasi yang relevan untuk individu yang membutuhkan. Ada kemungkinan bahwa temuan penelitian ini akan bermanfaat sebagai referensi atau bahan komparatif bagi peneliti lain yang ingin menyelidiki masalah seperti beban kerja, kesejahteraan, dan kepuasan kerja pegawai di masa depan.