

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah kunci utama instansi yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena memiliki pengaruh yang besar bagi suatu instansi dan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi (Sutrisno, 2017:3). Pada kenyataannya sumber daya manusia masih menjadi salah satu fokus utama instansi untuk dapat bertahan di era globalisasi ini dengan tingkat persaingan yang sangat ketat. Di era globalisasi ini, instansi diminta untuk bisa menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan instansi dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia aset yang penting dan paling berharga bagi suatu instansi yang mana berfungsi sebagai faktor penggerak dalam segala kegiatan yang ada di dalam suatu instansi dan untuk pencapaian tujuan suatu instansi.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di bawah Kecamatan. Kelurahan diawasi langsung oleh walikota melalui camat. Kecamatan adalah bagian wilayah dari kabupaten atau kota yang dipimpin oleh camat dan yang bertanggung jawab langsung kepada bupati atau wali kota. Camat berperan sebagai kepala wilayah kecamatan dan memiliki tugas dalam membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan di desa atau kelurahan. Sedangkan wali kota adalah kepala daerah kota atau kota madya. Wali kota bertanggung jawab dalam membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan di wilayah kecamatan dan kelurahan. Kelurahan berfungsi sebagai pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pembinaan lembaga kemasyarakatan (Pergub Provinsi DKI Jakarta No.251 Tahun 2014).

Kantor Kelurahan Semper Barat adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Cilincing, Kotamadya, Jakarta Utara. Kelurahan Semper Barat merupakan

perangkat daerah yang berkedudukan di wilayah kecamatan yang dipimpin oleh Lurah yang berada dibawah tanggung jawab Walikota melalui Camat. Kelurahan merupakan unit pemerintah terkecil setingkat desa yang terdiri dari karyawan PNS dan karyawan Non PNS.

Covid 19 menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai bidang pekerjaan terutama pada bidang pemerintahan. Instansi memberikan peraturan selama masa pandemi dimana, karyawan melakukan pergantian kerja secara WFH dan WFO. Selama masa pandemi karyawan yang bekerja tidak semuanya hadir, karena instansi menerapkan setengah karyawan bekerja dari rumah dan setengah karyawan lagi bekerja dari kantor. Instansi membuat peraturan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan maupun masyarakat. Peraturan yang ditetapkan Kelurahan Semper Barat yaitu dengan melakukan perubahan pada tempat kerja karyawan dengan memberikan jarak antar karyawan dan memberikan jarak terhadap masyarakat yang mempunyai kepentingan di Kelurahan Semper Barat. Saat ini kebersihan ruang kerja juga harus diperhatikan agar seluruh karyawan merasa nyaman dan tentunya selalu mematuhi protokol yang ada yaitu dengan menggunakan masker saat sedang bekerja, mencuci tangan pakai sabun dengan air mengalir sebelum dan sesudah beraktivitas serta menerapkan social distancing yaitu dengan tidak diperkenankan berjabat tangan dan menjaga jarak setidaknya 1 meter.

Instansi yang baik adalah instansi yang mau berusaha dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Sasaran utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana upaya instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu penting bagi karyawan maupun instansi. Sutrisno (2017:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap emosional para karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memandang bahwa pekerjaan yang dikerjakannya sebagai hal yang menyenangkan serta akan menunjukkan sifat yang positif dalam bekerja, penuh semangat dan aktif dalam bekerja. Dengan begitu, penting bagi suatu instansi

untuk bisa terus memantau tingkat kepuasan kerja karyawannya, karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan membawa keberlangsungan hidup suatu instansi lebih baik lagi serta bisa mencapai tujuan instansi yang ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa masalah yang sering dialami oleh karyawan di Kelurahan yaitu lingkungan pekerjaan yang kurang baik, masalah sering terjadi karena populasi udara di sekitar tempat kerja belum cukup baik, adanya suara bising yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi karyawan dalam bekerja dan pemimpin yang masih belum bisa mengontrol emosinya dengan baik yang berakibat karyawan menjadi was-was dan cemas dalam melakukan pekerjaan dan karyawan menjadi tidak patuh akan kewajibannya serta karyawan tidak ada rasa bertanggung jawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Dengan adanya masalah yang disebabkan oleh faktor udara yang masih kurang baik, suara bising yang terjadi terus menerus serta pimpinan yang masih belum cukup baik mengontrol emosinya dapat menimbulkan penurunan kepuasan kerja dan dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan serta kinerja instansi.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kelurahan Semper Barat

Tahun	Tidak ada tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan	Tidak patuh terhadap kewajiban dan peraturan
2021	29 orang	36 orang
2020	26 orang	27 orang
2019	19 orang	19 orang

Sumber : Data Kelurahan Semper Barat

Berdasarkan tabel diatas, setelah melakukan wawancara dan mendapatkan data penilaian dari Kelurahan Semper Barat, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih ada juga beberapa karyawan yang belum patuh akan peraturan dan kewajiban yang ada di tempat kerja. Dilihat pada tabel penilaian pada Kelurahan Semper Barat dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami Kenaikan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang

kepuasannya rendah. Maka kelurahan harus bisa lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja karyawannya yaitu dengan diadakannya evaluasi kepada karyawan setiap melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan diadakannya evaluasi mengenai penilaian kepuasan kerja setiap melakukan dan menyelesaikan pekerjaan maka diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi dan tidak ada lagi penurunan kepuasan kerja pada setiap melakukan pekerjaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Ramadhan (2017) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk penciptaan dari tempat kerja yang aman, nyaman dan bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi adanya risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan. K3 adalah salah satu bentuk upaya instansi untuk dapat menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman serta bebas dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan diterapkannya K3 yang baik oleh instansi, maka karyawan akan merasa aman dan tidak akan merasa khawatir dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan rasa puas di dalam diri karyawan. Oleh karena itu instansi harus selalu memperhatikan program K3 di tempat kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Sutrisno, (2017:118) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu saja akan membuat kepuasan tersendiri bagi karyawan, karena mereka akan bekerja dengan baik dan didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi. Dengan begitu, instansi harus terus memperhatikan lingkungan kerja dan terus menjaga lingkungan kerja agar terasa aman dan nyaman, serta diharapkan semua karyawan

bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi.

Selain K3 serta lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Busro (2018:226) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dengan sukarela mau melaksanakan tugas bersama yang diperintahkan oleh pimpinan, tanpa merasa bahwa dirinya ditekan untuk melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan instansi. Pemimpin harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemimpin dituntut untuk bisa memberikan pengaruh yang dapat membuat karyawan tergerak untuk melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja karyawan akan lebih baik lagi dan akan tercapainya tujuan instansi dengan baik.

Dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan yang baik, instansi harus mempunyai strategi yang baik terkait manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini upaya yang dilakukan instansi agar menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang baik yaitu dengan menerapkan program K3 yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta beban kerja yang ditanggung tidak terlalu berat. Sesuai dengan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kelurahan Semper Barat”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah K3 secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat?
4. Apakah K3, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh K3 secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh K3, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan, serta dapat menambah pengetahuan dan bisa menerapkan teori yang sudah dipelajari selama perkuliahan, khususnya yang berkaitan dengan K3, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kelurahan Semper Barat sebagai bahan pertimbangan dan pengelolaan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan K3, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper barat.