

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepegawaian di kampus memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang notabene merupakan aset utama bagi institusi pendidikan. Pegawai merupakan individu yang bekerja dan mengabdikan diri pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Status mereka dapat bersifat tetap atau sementara sesuai dengan perjanjian kerja, dengan balasan berupa gaji atau upah. Istilah pegawai mencakup berbagai jenis tenaga kerja, seperti pegawai negeri sipil (PNS), staf administrasi, hingga tenaga honorer. Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Dermawan Wibisono yang dikutip oleh Kasno dan Hesti, kepuasan pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting dan berbanding lurus dengan kontribusi mereka terhadap

perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: (1) pekerjaan, (2) kondisi pekerjaan, (3) gaji, (4) rekan sekerja, (5) keselamatan dan keamanan kerja, (6) pengawasan dan (7) promosi jabatan.¹ Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan antara lain: 1) Kesetiaan, 2) Kemampuan, 3) Kejujuran, 4) Kreatifitas, 5) Kepemimpinan, 6) Tingkat gaji, 7) Kepuasan kerja tidak langsung, dan 8) Lingkungan kerja.²

Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai salah satu perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dicerminkan oleh sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan terpenuhi dalam lingkungan kerja. Robins dan Judge berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, gaji, hubungan antar pegawai, kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan dan pengakuan yang diterima. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih antusias, dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-

¹Hesti Budiwati Kasno, "Identifikasi Sumber Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan Di Kabupaten Lumajang," *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA* 6, no. 2 (2016): 93–94.

²Sri Nurwati, "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 1, no. 2 (2021): 241.244.247.

tugasnya. Pegawai yang merasa puas biasanya juga menghasilkan output atau pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.³

Beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, Menurut Herzberg, ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain : Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya. Yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuaannya masing-masing. Sedangkan ciri-ciri pekerja kurang puas adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya.⁴

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemampuan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas

³Halimah, dkk. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 4 (2024): 15632.

⁴Dwi Hurriyati, "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict," *Psikodimensia* 16, no. 2 (2017): 181.

kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan perasaan positif tentang pekerjaan mereka, sedangkan tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan perasaan negatif.⁵ Pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya lebih tertib hadir dan berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya daripada pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.⁶

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh beban kerja.⁷ Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi, baik dari segi kuantitas (jumlah pekerjaan) maupun kualitas (kerumitan pekerjaan), dapat memicu munculnya stres kerja yang signifikan.⁸ Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki terlalu banyak tugas atau beban yang melebihi kapasitas mereka, produktivitas dan kualitas hasil kerja dapat menurun. Beban kerja yang tinggi juga bisa menyebabkan kesalahan lebih sering terjadi, karena pegawai cenderung terburu-buru atau merasa kewalahan.

⁵Mirwan Surya Perdhana Nimas Ayu Aulia Pitasari, "Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur," *Diponegoro Journal Of Management* 7, no. 4 (2018): 1–2.

⁶Evi Citrawati & Khuzaini, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10, no. 3 (2021): 4.

⁷Muhammad Jasmin, dkk. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo," *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 3 (2023): 339.

⁸Reza Fahri Fhauzan & Hapzi Ali, "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja," *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara* 2, no. 4 (2024): 169–76.

Perusahaan yang kurang memerhatikan beban kerja pegawai dan bila pekerjaan yang tumpang tindih masih terjadi, akan menyebabkan stres kerja pada pegawai. Kondisi kerja yang membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan, pada akhirnya akan membuat pegawai menjadi stres. Kondisi stres yang dialami pegawai akan mendorong ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan mengakibatkan produktivitas dan kinerja menjadi menurun.⁹

Penelitian ini akan dilakukan di Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja. Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja adalah sebuah perguruan tinggi negeri berbasis agama Kristen yang terletak di Kecamatan Mengkendek, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, Indonesia. IAKN Toraja berada dibawah naungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama Indonesia dan merupakan satu-satunya Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri di Sulawesi Selatan. Berdasarkan data akreditasi, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja saat ini memiliki total staf/pegawai sebanyak 67 orang yang tersebar di seluruh unit dan lembaga. Selain pegawai, institusi ini didukung oleh 100 orang dosen untuk menunjang kegiatan akademik.

⁹Benny Hutayan & Faisal Riza, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2023).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roni & Porman dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.¹⁰ Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai maka tingkat kepuasan cenderung menurun.

Selaras dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Namira & Indriati dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong Periode Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan program *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung.

¹⁰Porman Lumban Gaol Roni Widianoro, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat," Jurnal Sumber Daya Aparatur 6, no. 1 (2024): 63.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada objek dan konteks penelitian. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja yang merupakan institusi pendidikan tinggi keagamaan dan akan berfokus pada bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam konteks lingkungan pelayanan akademik, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan di sektor transportasi dan perusahaan swasta.

Berdasarkan kuesioner awal yang telah dibagikan kepada beberapa pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja, ditemukan bahwa ada beberapa pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja dalam berbagai aspek seperti, gaji, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kebijakan kantor, dan hubungan dengan rekan kerja. Aspek-aspek tersebut dapat mengurangi rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Kesenjangan yang terlihat adalah bahwa kepuasan pegawai masih belum sesuai dengan keinginan pegawai.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan kontribusi baru dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pendidikan. Oleh sebab itu judul penelitian ini adalah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja.

D. Manfaat Penelitian**1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan terkait beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya di Institut Agama Kristen Negeri Toraja. Memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, memberikan informasi yang mudah dipahami bagi mahasiswa program studi psikologi Kristen dan memberikan wawasan yang tepat mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam evaluasi selanjutnya bagi pegawai dan perspektif bagi pegawai terhadap pentingnya kepuasan kerja.

b. Bagi Instansi

Instansi dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Sehingga dapat membantu instansi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat membantu peneliti lain mempelajari beban kerja, indikator-indikator dan faktor-faktor dari kepuasan kerja.