

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama dalam menentukan keberhasilan organisasi di berbagai sektor, termasuk sektor pelayanan publik yang memiliki tuntutan dan dinamika unik. Dalam instansi pemerintahan, Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) dan Satuan Tugas Perlindungan Masyarakat (Satgas Linmas) memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban serta keamanan lingkungan. Dengan tingginya tuntutan terhadap kesiapsiagaan, kedisiplinan, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi darurat, profesi ini memberikan kontribusi besar terhadap ketertiban sosial serta pelayanan publik yang lebih baik. Namun, di balik tugas dan tanggung jawabnya, Satlinmas dan Satgas Linmas seringkali dihadapkan pada tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja mereka, terutama akibat tekanan kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta ekspektasi masyarakat yang terus meningkat.

Di Kecamatan Antapani, keberadaan Satlinmas dan Satgas Linmas menjadi komponen penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan masyarakat. Seiring dengan perkembangan sosial dan meningkatnya tuntutan terhadap pelayanan keamanan publik, mereka sering kali menghadapi beban kerja yang tinggi akibat tuntutan tugas yang beragam dan kompleks. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan stres, kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas kinerja mereka. Sebagaimana diungkapkan oleh Putri et al. (2023) serta Cendani & Winoto (2024)

beban kerja yang tinggi tanpa pengelolaan yang baik dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, terutama akibat stres berkepanjangan dan ketidakmampuan individu untuk memenuhi ekspektasi organisasi. Sebaliknya, Hartono & Kusuma (2020) menemukan bahwa beban kerja yang terstruktur dengan baik dapat memberikan pengaruh positif karena individu merasa tertantang untuk bekerja lebih produktif. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal bagi Satlinmas dan Satgas Linmas.

Selain beban kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan atau yang dikenal sebagai *Person-Job Fit* (PJF). Konsep PJF mencakup sejauh mana keterampilan, kemampuan, dan kebutuhan individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Penelitian oleh Rifqi & Ningsih (2022) serta Sayuga et al. (2023) menunjukkan bahwa PJF memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kompetensi dan preferensi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Namun, penelitian oleh Nurhayati et al. (2024) menemukan bahwa PJF tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam untuk memahami bagaimana PJF dapat berperan dalam konteks pekerjaan yang memiliki tingkat tekanan tinggi seperti yang dihadapi Satlinmas dan Satgas Linmas.

Faktor lain yang juga relevan adalah kepuasan kerja, yang mengacu pada perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu konsisten. Penelitian Latief dan Fauziah (2022) serta Sabil (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi, dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Namun, berbeda dengan penelitian Sholihin dan Arida (2021) yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, terutama dalam situasi di mana kepuasan kerja tinggi menyebabkan rasa puas diri yang berlebihan. Selain itu, penelitian Romadhani et al. (2022) serta Natan & Hidayat (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jumlah penduduk di Kecamatan Antapani di Kota Bandung memiliki 81.633 jiwa pada semester II tahun 2023, dengan sebaran di empat kelurahan: Antapani Kidul sebanyak 26.003 jiwa, Antapani Tengah sebanyak 24.445 jiwa, Antapani Wetan sebanyak 19.977 jiwa, dan Antapani Kulon sebanyak 11.208 jiwa. Jumlah anggota Linmas di kecamatan ini tercatat sebanyak 86 orang, terdiri dari 27 orang di Antapani Kidul, 26 orang di Antapani Tengah, 21 orang di Antapani Wetan, dan 12 orang di Antapani Kulon. Maka untuk mengetahui persepsi Satlinmas dan Satgas Linmas terkait beban kerja, *Person-Job Fit*, dan tingkat kepuasan kerja, maka dilakukan survei pra-penelitian pada tanggal 20-25 Januari 2025, dalam

mini survei yang dilakukan kepada Satlinmas dan Satgas Linmas, dipilih 33,33% dari jumlah Linmas di setiap kelurahan, sehingga total responden yang diambil sebanyak 30 orang, dengan distribusi sebagai berikut: 10 orang dari 27 Linmas di Antapani Kidul, 9 orang dari 26 Linmas di Antapani Tengah, 7 orang dari 21 Linmas di Antapani Wetan, dan 4 orang dari 12 Linmas di Antapani Kulon.

Tabel 1. 1 Hasil Survei Pra-Penelitian

Variabel	Pertanyaan	Ya	Tidak
Beban Kerja	Beban Kerja sering kali terasa terlalu berat	2% atau 6 responden	80% atau 24 responden
	Saya harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan	36,7% atau 11 responden	63,3% atau 19 responden
<i>Person-Job Fit</i>	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang saya miliki	83,3% atau 25 responden	16,7% atau 5 responden
	Posisi saya saat ini sesuai dengan minat saya	66,7 atau 20 responden	13,3% atau 10 responden
Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan kompensasi (gaji dan tunjangan) yang saya terima	43,3% atau 13 responden	56,7% atau 17 responden
	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada instansi	76,7% atau 23 responden	23,3 atau 7 responden

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil survei pra-penelitian pada tabel 1.1, sebagian besar responden menyatakan bahwa beban kerja mereka tidak terlalu berat, dengan 80% atau 24 responden merasa tidak terbebani oleh pekerjaan, sementara hanya 2% atau 6 responden yang merasa beban kerja sering kali terlalu berat. Namun, ada 36,7% atau 11 responden yang mengaku harus mengorbankan waktu pribadi

untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, sedangkan 63,3% atau 19 responden menyatakan tidak perlu melakukan hal tersebut.

Mayoritas responden merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki, dengan 83,3% atau 25 responden menyatakan hal ini. Selain itu, 66,7% atau 20 responden juga merasa bahwa posisi mereka saat ini sesuai dengan minat mereka, meskipun ada 33,3% atau 10 responden yang merasa sebaliknya. Di sisi lain, kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. Dalam hal kompensasi seperti gaji dan tunjangan, hanya 43,3% atau 13 responden yang merasa puas, sementara 56,7% atau 17 responden menyatakan kurang puas. Meski demikian, tingkat kepuasan terhadap penghargaan atas kontribusi cukup tinggi, dengan 76,7% atau 23 responden merasa dihargai, dan hanya 23,3% atau 7 responden yang merasa kurang dihargai. Temuan ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap aspek kompensasi, yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena dan inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya, terdapat gap penelitian yang perlu digali lebih dalam, terutama untuk memahami pengaruh beban kerja, *Person-Job Fit*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, *Person-Job Fit*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani Kota Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas di Kecamatan Antapani belum sepenuhnya stabil, yang diduga disebabkan oleh tingginya beban kerja, keterbatasan sumber daya, serta ekspektasi masyarakat yang terus meningkat. Hal ini menimbulkan tantangan dalam menjaga kualitas kinerja secara konsisten.
2. Berdasarkan hasil pra-survei, meskipun sebagian besar responden tidak merasa beban kerja terlalu berat, namun masih terdapat 36,7% responden yang mengaku harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan, dan 33,3% responden merasa bahwa posisi mereka tidak sesuai dengan minat mereka. Selain itu, lebih dari separuh responden (56,7%) merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek beban kerja, kesesuaian pekerjaan, dan kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal.
3. Terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja, *Person-Job Fit*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif, sementara yang lain menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan dan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja

Satlinmas dan Satgas Linmas, khususnya dalam pekerjaan di sektor pelayanan publik yang menuntut kesiapsiagaan tinggi.

C. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan ketepatan dalam pelaksanaan penelitian, maka batasan masalah dalam studi ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada anggota Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) dan Satuan Tugas Perlindungan Masyarakat (Satgas Linmas) yang berada di wilayah Kecamatan Antapani, Kota Bandung, yang terdiri atas empat kelurahan: Antapani Kidul, Antapani Tengah, Antapani Wetan, dan Antapani Kulon.
2. Penelitian ini membatasi kajian hanya pada tiga faktor yang diduga memengaruhi kinerja, yaitu beban kerja, *person-job fit*, dan kepuasan kerja, tanpa meneliti variabel lain di luar ketiga aspek tersebut.
3. Responden dalam penelitian ini adalah anggota Satlinmas dan Satgas Linmas yang dipilih berdasarkan proporsi tertentu dari setiap kelurahan, dengan total 30 orang sebagai sampel penelitian.
4. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, sehingga hasil penelitian menggambarkan persepsi responden terhadap kondisi yang mereka alami.
5. Penelitian ini tidak menelaah secara mendalam faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah daerah, pelatihan, atau sistem penghargaan yang juga berpotensi memengaruhi kinerja anggota Satlinmas dan Satgas Linmas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani?
2. Apakah *Person-job fit* Berpengaruh Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani?
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani?
4. Apakah Beban Kerja, *Person-job fit* dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani.
2. Mengetahui Pengaruh *Person-job fit* Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani.
3. Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani.
4. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan *Person-job fit* Secara Simultan Terhadap Kinerja Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini memiliki manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Universitas

Diharapkan dapat berfungsi sebagai sumbangsih untuk penelitian ilmiah, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan untuk meningkatkan pengetahuan para peneliti selanjutnya.

b. Bagi Instansi Lain

Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai sumber informasi bagi setiap instansi dalam mengembangkan konsep Beban Kerja, *Person-job fit*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk referensi dan pertimbangan khusus mengenai pengembangan pengetahuan terkait proses peningkatan Kinerja Karyawan.

b. Bagi Instansi

Sebagai rekomendasi dan upaya untuk membantu instansi pemerintah menerapkan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan Kepuasan dan Kinerja Karyawan untuk mencapai hasil yang optimal pada Satlinmas dan Satgas Linmas Kecamatan Antapani.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi bagi peneliti yang merencanakan penelitian dalam latar belakang yang sama.

G. Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal waktu yang akan ditempuh oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
	Kegiatan	2024		2025					
1	Penyusunan dan Pengajuan Proposal	■							
2	Seminar Proposal				■				
3	Revisi Proposal				■	■			
4	Pengumpulan Data						■		
5	Analisis Data						■	■	
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi						■	■	
7	Sidang Munaqasyah								■

Sumber: Diolah peneliti (2025)

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun secara terstruktur ke dalam beberapa bab yang saling berkaitan, sehingga membentuk alur pembahasan yang runtut dan sistematis.

BAB I merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini memberikan pemahaman awal mengenai alasan pentingnya penelitian dilakukan dan arah pencapaian yang ingin dicapai.

BAB II memuat kajian pustaka yang terdiri atas teori-teori yang relevan, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dasar konseptual yang menjadi pijakan dalam analisis. Pada bab ini juga dibangun kerangka berpikir atau kerangka teori sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian.

BAB III menjelaskan metode penelitian, termasuk pendekatan yang digunakan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data. Bagian ini menunjukkan bagaimana proses penelitian dirancang dan dijalankan secara ilmiah dan sistematis.

BAB IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya. Data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode yang telah dijelaskan sebelumnya. Penyajian hasil dilakukan melalui narasi, tabel, grafik, atau gambar, kemudian diinterpretasikan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji keterkaitannya dengan teori yang digunakan.

BAB V merupakan bagian penutup yang berisi simpulan dari hasil penelitian serta saran yang diberikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, perbaikan kebijakan, maupun sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya. Simpulan disusun berdasarkan tujuan penelitian, sedangkan saran dirumuskan dari hasil temuan yang diperoleh.