BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Setiap organisasi tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi (Paramitadewi, 2017).

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Menurut Hammed, (2014) kinerja pegawai adalah mengharapkan teori yang berarti bahwa pegawai termotivasi dalam kinerjanya adalah dengan performa yang lebih untuk menerima hadiah dan bonus.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Ariant *et al.*, 2016). Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kinerja yang baik akan meningkatkan nilai dari perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 2012). Mathis

dan Jackson, (2009) menjelaskan juga bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Narmodo, (2007) kinerja pada seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya linogkungan kerja yang terbentuk di dalamnya, kepuasan yang dirasakan pegawai juga dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, Beban kerja yang menjadi tanggung jawab dari pegawai juga dapat menjadi faktor tingkatan kinerja pegawai dalam bekerja.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto dan Solovida, (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwasannya lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hammar, (2023) menjelaskan bahwasannya beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai dapat berdampak pada kinerjanya. Menurut Mahfudz, (2017) menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai saat bekrja dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada tingginya kinerja pada pegawainya. Dapat disiasati bahwa adanya lingkungan kerja, beban kerja dan juga kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja pada pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Sedarmayanti (2017) mempertegas lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik ialah seluruh kondisi berwujud fisik di sekitar tempat kerja dan mampu memengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik ini seperti bangunan tempat pegawai bekerja, alat kerja yang layak, sarana,

dan beberapa fasilitas pendukung lain. Lain dengan lingkungan kerja nonfisik sebagai penciptaan hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan pimpinan. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpekerja, hubungan antara pekerja dengan pimpinan, dan kerja sama dari beberapa pihak.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2004). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitupu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto dan Solovida, (2019) dimana peneltian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dilakukan oleh Hammar, (2023) yang juga menjelaskan bahwa dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, (2019) menjelaskan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain adanya lingkungan kerja, beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak pada kinerja seorang pegawai.

Beban kerja sebagai kumpulan atau beberapa tugas yang pemimpin organisasi berikan ke pegawai, dan perlu unit organisasi selesaikan dengan rentang waktu tertentu. Mudayana, (2016) menyebut jika beban kerja sebagai segala hal yang hadir melalui interaksi antara tanggung jawab, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan anggapan karyawan. Siswanto, (2017) menuturkan bilamana beban kerja sebagai beberapa kegiatan yang wajib unit organisasi atau pegawai selesaikan secara terstruktur mempergunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja

maupun manajemen lain dengan rentang waktu tertentu agar bisa memperoleh informasi terkait efektivitas maupun efisiensi kerja di dalam perusahaan. Munandar, (2014) memperjelas jika beban kerja merupakan tugas yang pekerja dapatkan secara efektif maupun efisien dalam rentang waktu tertentu, serta memanfaatkan kemampuan pada diri pegawai.

Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja pada seorang pegawai. Berdasarkan penelitian yan dilakukan oleh Azhar *et al.*, (2023) menyatakan bahwasannya beban kerja berdampak pada kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasannah, (2022) yang juga menyatakan bahwa tingginya kinerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Rijanti, (2022) menjelaskan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi yang dirasakan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja berperan sebagai penentu pegawai terkait tugas kerja mereka. Rasa puas maupun tidak puas yang dirasakan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pegawai yang merasa puas dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bila individu yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi bakal mempunyai perasaan positif terkait pekerjaan itu. Berbeda dengan seseorang yang tidak berpuas diri dan cenderung berperasaan negatif terkait pekerjaan itu, jelas pekerjaan tidak bisa mereka selesaikan secara optimal. Umar, (2013) memperjelas bila kepuasan kerja merupakan perasaan maupun penilaian seseorang terhadap pekerjaan, terkhusus perihal kondisi kerja : sesuai harapan, keinginan, dan kebutuhannya.

Menciptakan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan tidak sederhana, karena setiap pegawai memiliki kondisi, keinginan, dan harapan yang tidak sama. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz, (2017) menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat berdampak pada kinerjanya. Hal serupa juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Ayunasrah et al.,

(2020) yang juga menjelaskan bahwasannya kepuasan yang dirasakan oleh pegawai ketika bekerja dapat berdampak pada tinggi nya kinerja yang diberikan pada peawai tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, (2019) menjelaskan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemerintahan Daerah Kota Batu memiliki beberapa dinas salah satunya Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Batu. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Batu merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah yang meliputi penyusunan rencana APBD, penetapan APBD, pelaksaan APBD, perubahan APBD, penatausahaan APBD, akuntansi keuangan dan Aset Daerah, pertangungjawaban pelaksanaan APBD. Untuk itu diperlukan kinerja yang baik dari pegawai, mengingat pengelolaan keuangan dan asset daerah merupakan hal yang penting untuk kemajuan pembangunan daerah tersebut.

BPKAD Kota Batu memiliki beberapa permasalahan yang sedang dihadapi belakangan ini. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu kepala bagian. Didapati hasil wawamcara tersebut, dimana banyak pekerjaan yang kurang optimal selama beberapa bulan terakhir ini. Banyak pekerjaan yang terselesaikan melebihi waktu yang telah ditentukan, hal tersebut sudah lama berlangsung namun belum ada penyelesaian dalam mengatasi hal tersebut. Kepala bagian menyatakan bahwa perlu dilakukan peningkatan pada kinerja dari karyawannya agar dapat bekerja lebih optimal.

Sumber daya manusia atau karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dengan potensi dari setiap karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan hasil wawacara yang dilakukan kepada kepala bagian didapati bahwa karyawan kurang optimal dalam bekerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti melakukan interview kepada beberapa pegawai yang berada di *front office* untuk mengetahui kondisi kerja yang dialami dan terjadi. Peneliti menanyai terkait kondisi pekerjaan yang mereka alami dan juga beban kerja yang mereka kerjakan. Data tersebut dapat terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Hasil Wawancara Pendahuluan Pegawai

Nama	Tanggapan Karyawan
Dwi Wulandari	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu pengerjaan yang singkat.
Lusia Anna Irawati	Terjadi kesenjagan atau gap antar karyawan dimana karyawan senior dan junior kurang membaur.
Mahmuddin	Atasan kurang memberikan arahan kepada karyawannya sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan.
Sasongko Fitra Adhitama	Standar yang ditetapkan dalam pekerjaan terlalu tinggi sehingga karyawan memerlukan waktu lebih untuk menyelsaikan pekerjaan.
Veni Rekusita	Sulitnya pekerjaan yang harus diselesaikan dirasa tidak sesuai denan gaji yang saya terima.

Sumber : Hasil wawancara karyawan BPKAD Kota Batu, (2023)

Adanya beberapa masalah tersebut, yang akhirnya membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti terkait lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan juga kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuagan dan asset daerah Kota. Dari permasalahan yang timbul ini, peneliti tertarik untuk meneliti faktor lingkungan kerja dan beban kerja pada perusahaan tersebut yang memungkinkan untuk memberi dampak pada kepuasan kerja pegawainya dan Kinerja pegawai. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **" Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah di dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja pada pegawai
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?
8. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan non fisik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Dimana manfaat teoritis dapat digunakan pembaca untuk mengetahui lebih jauh mengenai teori-teori yang berhubungan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai dampak lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis

   Nantinya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi Pemerintah Kota Batu dalam memanfaatkan lingkungan kerja dan beban kerja sebagai penguat kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG