BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini sering kali terlihat adanya beberapa permasalahan yang menyebabkan organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai suatu tujuan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi, baik karena ketidakmampuan berdaya saing ataupun rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang bertanggung jawab penuh atas seluruh pengolahan sumber daya manusia yang mempengaruhi operasional dalam suatu organisasi. Penelitian yang di lakukan oleh Werther dan Davis (1996) mendefisikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mengharuskan seorang manajer mencari cara terbaik dalam memperkerjakan karyawan agar dapat tercapainya suatu tujuan. Berbagai upaya dilakukan sekelompok organisasi untuk saling mendukung seluruh anggota organisasi dengan meningkatkan koordinasi antar individu atau kelompok. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas sumber daya yang ada, karena dalam persaingan globalisasi suatu industry maupun organisasi dituntut untuk mampu berkembang dan menjadi lebih aktif.

Agar tercapainya tujuan organisasi kinerja karyawan menjadi variabel yang penting yang diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik. Jadi apabila organisasi ingin meraih kinerja karyawan yang optimal maka organisasi harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis yang dapat meminimalisir beban kerja yang diberikan. Penelitian yang di lakukan oleh Mathis (2006) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang

dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang di lakukan oleh Mangkunegara (2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan sebelumnya. Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah tolak ukur sampai sejauh mana seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya Sunyoto (2015).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan akan tetapi dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres/tekanan kerja yang berlebihan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang

diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tarjet. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Dengan kata lain, perusahaan haruslah memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan-karyawannya. (Qoyyimah et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan pada **Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya, Perumahan dan Permukiman Kabupaten Banyuwangi** yang merupakan instansi yang beroperasi dalam bidang kebinamargaan yang meliputi antara lain infrastruktur jalan dan jembatan serta bangunan yang merupakan salah satu pemicu dalam pembangunan ekonomi dan pendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Saat ini karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Perumahan dan Permukiman Kabupaten Banyuwangi mempunyai 47 orang karyawan, beberapa fenomena terjadi dalam lingkup lingkungan kerja internal yang mengakibatkan tingkat kinerja karyawan menurun, permasalahan terjadi disebabkan dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik dalam organisasi yang kurang baik. Hal ini terjadi karena fasilitas yang ada di dalam kantor tidak terlalu memadai, dan ruang kerja yang berdempetan menyebabkan hawa panas yang dapat memecah konsentrasi karyawan. Hal ini membuat karyawan cepat merasa kelelahan dan kehilangan fokus dalam bekerja.

Selain dari permasalahan lingkungan kerja fisik adapaun permasalahan lingkungan kerja non fisik yang terjadi seperti adanya miskomunikasi antar karyawan dan masih adanya sistem senioritas dimana senior berhak memberikan perintah terhadap junior yang dapat memicu adanya konflik antar karyawan serta banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Fenomena tersebut dapat dilihat dari data fasilitas pada kantor Dinas

Pekerjaan Umum Cipta Karya Perumahan dan Permukiman Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Sarana Kantor

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kerja	7	Kondisi Baik
2	AC	9	3 Unit Kurang Baik
3	Toilet	5	Kondisi Baik
4	Mushola	1	Kondisi Baik
5	Internet	3	Kurang Baik
6	Meja	51	Kondisi Baik
7	Kursi	63	Kondisi Baik
8	Alat Tulis Kantor		Kondisi Baik
9	Ruang Rapat	1	Kondisi Baik
10	Komputer	29	6 Unit Kurang Baik
11	Printer	6	2 Unit Kurang Baik
12	Rak Arsip	3	Kondisi Baik
13	Telepon	1	Kondisi Baik
14	Brangkas	3	Kondisi Baik

Sumber : Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum

Berdasarkan tabel masih terdapat beberapa fasilitas di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Perumahan & Permukiman Kabupaten Banyuwangi yang kondisinya kurang baik. Dalam bagian administrasi, berdasarkan hasil wawancara yang di wakilkan oleh 4 orang karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Banyuwangi, peneliti menemukan informasi bahwa fasilitas yang ada dalam kantor masih terdapat adanya kekurangan dan beberapa fasilitas yang dikatakan kurang baik, dimana beberapa fasilitas yang mendukung kegiatan sehari-hari di kantor masih minim sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu menjadi adanya keterlambatan karena harus menunggu dengan karyawan yang lain dikarenakan fasilitas harus digunakan secara bergantian yang artinya fasilitas dalam kantor masih belum menunjang pekerjaan karyawan secara maksimal. Fenomena yang selanjutnya juga adanya beban kerja yang tidak ditempatkan sesuai dengan SOP para karyawan.

Permasalahan diatas juga didukung dengan beberapa data yang diperoleh dari sekretariat yang meliputi rekapitulasi data absensi dan pelanggaran disiplin jam kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta

Karya Perumahan & Permukiman Kabupaten Banyuwangi pada periode Maret, Juli, Mei 2023. Penyajian rekapitulasi data absensi dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.2 Data Tingkat Kehadiran Karyawan

Bulan	**Jumlah Pegawai (orang)**	**Ketidakhadiran Pegawai (orang)**		
		S	I	A
Maret	47	1	-	4
April	47	-	-	3
Mei	47	3	-	6

Sumber : Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

A : Alfa (tanpa keterangan)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir dengan keterangan sakit dan juga alfa (tanpa keterangan). Beberapa karyawan tidak hadir tanpa keterangan selama 3-5 hari kerja, dimana berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan bahwa jika karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 5 hari akan diberikan sanksi berupa teguran tertulis. Pada bulan April jumlah karyawan yang alfa menurun menjadi 3 orang namun Kembali meningkat pada bulan Mei. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja yang ada dalam **Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya, Perumahan dan Permukiman Kabupaten Banyuwangi mempengaruhi kinerja karyawan.**

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Qoyyimah et al., 2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Muhammad et al., 2016) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan

menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu menurut (Qoyyimah et al., 2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian tersebut memiliki celah atau gap research pada penelitian ini, dengan adanya perbedaan hasil sehingga menarik untuk dikaji bagaimana untuk meningkatkan kinerja dan upaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan mengurangi beban kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan dan tentunya akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Perumahan & Permukiman Kabupaten Banyuwangi"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Variable manakah diantara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah. Maka dari itu yang menjadi tujuan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji variabel manakah antara lingkungan kerja dan beban kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengetahuan bagi mahasiswa terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan khususnya tentang kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum

      Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk pengambilan kebijakan kerja dan mengurangi beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Perumahan dan Permukiman Kabupaten Banyuwangi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

   b. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel yang lain. Sehingga mampu dijadikan wawasan dan sebagai bahan penelitian lanjutan