

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi- potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Tanpa sumberdaya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku berlimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Menurut Kasmir (2016: 189) dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang dianggap sangat potensial dan penting. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau lebih sering disebut bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Personalia dalam hal ini manajer sumber daya manusia. Ruang lingkup manajer meliputi mempelajari dan

mengembangkan cara agar karyawan secara efektif mencurahkan semua potensi dan kekuatan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menyadari pentingnya pegawai sebagai faktor pendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan, maka dalam penelitian ini peneliti memilih Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan mempunyai fungsi salah satunya seperti perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017: 139) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan,

pengalaman, kesungguhan waktu. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Norawati (2021) mengemukakan bahwa kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dibutuhkan pula dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan..

Pangestuti (2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya sehingga mampu memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penentu keberhasilan bagi instansi atau organisasi dalam mencapai

tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Tabel 1. 1 Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Bangkalan Tahun 2021				
NO	Faktor Penilaian Kinerja		Rata-Rata Nilai	
			Januari - Juni	Juli - Desember
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		85,97	92,50
2.	Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	82	93
		2.Integritas	81	93
		3.Komitmen	81	92
		4.Disiplin	82	-
		5.Kerjasama	82	93
		6.Kepemimpinan	81	92
		Nilai Rata – Rata Perilaku Kerja	81,50	92,60

Sumber : Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Pada Tabel 1.1, penilaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan dilakukan selama 6 bulan sekali. Pada data tersebut diketahui perilaku kinerja mengalami peningkatan setiap periode pada tahun 2021. Penilaian perilaku kinerja disiplin periode Juli sampai Desember tidak ada hasilnya. Tetapi penilaian kinerja pegawai dalam tahun 2021 mempunyai hasil predikat baik. Dengan hasil predikat tersebut, maka Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Bangkalan dapat dijadikan contoh untuk dinas yang ada di Bangkalan. Tetapi hasil penilaian tersebut dapat bisa ditingkatkan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan menjadi predikat sangat baik untuk tahun selanjutnya. Untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi maka perlu meningkatkan target yang ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan. Dalam data yang saya dapatkan masih ada rencana kinerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh dinas tersebut. Salah satu contohnya yaitu dalam

aspek kuantitas dengan indikator persentasi terlaksananya pemeriksaan dengan target 100% dan diselesaikan 80%.

Menurut pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan yang saya wawancarai menyatakan “selain melakukan tugas pokok jabatan, pegawai juga melakukan pekerjaan di luar tugas pokok jabatan”. Keadaan yang demikian harus diantisipasi karena jika seorang pegawai tidak puas biasanya mempunyai antusias yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat.

Selain itu banyak faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan dinas tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, salah satunya yaitu beban kerja. Nabawi (2019) mengemukakan bahwa sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan dan waktu yang diharapkan kepada pekerjaan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght (2012) membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu

organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

**Tabel 1. 2 Tugas Pokok Jabatan Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan Tahun 2021**

No	URAIAN TUGAS	HASIL KERJA	JUMLAH HASIL	WAKTU PENYELESAIAN	WAKTU EFEKTIF	KEBUTUHAN PEGAWAI
1	Melakukan Penyusunan rencana kerja kegiatan dan anggaran subbagian Umum dan kepegawaian	Laporan	2	10,60	1.250	0,02
2	Melakukan urusan rumah tangga dan perlengkapan	Kegiatan	12	5,30	1.250	0,05
3	Melakukan pengelolaan dan penatausahaan barang milik daerah	Kegiatan	15	5,30	1.250	0,06
4	Melakukan evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan	Kegiatan	2	5,30	26,30	0,40
5	Melakukan urusan tata usaha kepegawaian, disiplin pegawai dan evaluasi kinerja pegawai	Dokumen	25	5,30	1.250	0,11
6	Melakukan telaahan dan penyiapan bahan penyusunan peraturan perundang-undangan	Dokumen	1	26,30	1.250	0,02
7	Melakukan urusan ketatausahaan, kearsipan, kehumasan dan pengelolaan informasi public	Dokumen	25	5,30	1.250	0,11
8	Melakukan penyimpanan, pemilahan, pemindahan dan penjadwalan retensi serta pemusnahan arsip	Dokumen	25	5,30	1.250	0,11
9	Melakukan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran	Kegiatan	4	26,30	1.250	0,08
10	Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan dan standar operasional prosedur	Dokumen	1	5,30	26,30	0,20
11	Melaksanakan sistem pengendalian intern	Kegiatan	1	5,30	26,30	0,20
12	Melakukan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris dinas sesuai dengan tugasnya	Kegiatan	12	5,30	1.250	0,05
	JUMLAH					1,41
	JUMLAH PEGAWAI					1

Sumber : Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Tabel 1. 3 Risiko Bahaya

No	Nama Risiko	Penyebab
1	Kelelahan	Sering berkoordinasi dengan instansi lain

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Pada Tabel di atas merupakan contoh data analisis beban kerja Kasubbag Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan. Hasil wawancara dengan Kasubbag umum Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang data tersebut dalam kebutuhan pegawai berjumlah 1,41. Maksudnya dalam semua pekerjaan selagi tidak melebihi dari 1,50 maka pekerjaan tersebut dilakukan oleh 1 orang saja. Permasalahan beban kerja pada Kasubbag Umum tersebut disebabkan karena seringnya berkoordinasi dengan instansi lain. Hal tersebut mengakibatkan pegawai yang awalnya sedang mengerjakan tugas pokok jabatan sesuai rencana awal dan waktu kerja harus terpotong dengan berkoordinasi dengan dinas lain, maka pegawai melakukan lembur yang menyebabkan beban kerja pegawai semakin berat untuk menyelesaikan tugas pokok yang sudah ditetapkan. Kejadian tersebut mengakibatkan pegawai kelelahan dan dapat menghambat untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai target yang ditentukan dinas tersebut. Beban kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Beban kerja yang makin banyak, karena semakin sering berkoordinasi dengan instansi lain akan menyebabkan terpotongnya waktu kerja dan pegawai mudah lelah. Sebaliknya apabila beban kerja sesuai dengan waktu kerja, maka pegawai akan lebih semangat dan tidak kelelahan dalam bekerja. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik dimana karyawan melakukan segala aktivitas yang berkaitan dengan kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja non fisik dan fisik akan tercermin pada kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya meningkatnya kinerja karyawan mencerminkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Sukanto (2013) mengemukakan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan, ataupun hubungan sesama rekan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. lingkungan non fisik atau disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Noorainy (2017) mengemukakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung untuk kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana

kekeluargaan dan komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dalam lingkungan kerja non fisik maka membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan perlu dilakukan karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Pangestuti (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik didasari oleh beberapa indikator yang mampu mempengaruhi performa karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di perusahaan mulai dari miskomunikasi, penyalahgunaan fasilitas, tidak fokus kerja, terdapat tekanan, etika berpakaian dan tingkah laku.

Tabel 1. 4 Hasil Wawancara dengan Pengelola Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan 2022

Indikator Lingkungan Non Fisik	Hasil Wawancara
Hubungan sesama rekan kerja	Cukup Baik
Hubungan atasan dengan bawahan	Cukup Baik

Sumber : Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Hasil dari wawancara saya terhadap Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan pada tanggal 5 Desember 2022 mengatakan bahwa hubungan dalam bekerja sesama rekan kerja cukup baik. Dalam bekerja semua pegawai melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh atasan. Jika rekan kerja berhubungan baik maka suatu pekerjaan akan mudah untuk dicapai. Tetapi setiap pegawai pasti punya rasa suka dan tidak suka antar pegawai, tapi

pegawai kantor bekerja dengan profesional untuk menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya untuk hubungan atasan dengan bawahan dalam bekerja juga cukup baik. Karena setiap bawahan pasti melakukan pekerjaan dari atasan. Dan atasan juga lebih mengerti atas tugas yang telah diberi kepada bawahan. Kejadian tersebut merupakan kejadian positif bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan. Selain itu, kejadian tersebut dapat sebagai contoh untuk instansi lain yang ada di Bangkalan.

Banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian menurut Noorainy (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga itulah yang mendasari peneliti ingin meneliti lebih lanjut agar nantinya hasil yang sudah ada, bisa digunakan evaluasi oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan?
2. Apakah lingkungan non fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan?
4. Manakah diantara beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan non fisik bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan.

4. Untuk mengetahui manakah diantara beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi para Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bangkalan menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembedaharaan keperpustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.
3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dan menerapkan ilmu yang telah peneliti terima selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai salah satu referensi untuk memperluas pembedaharaan ilmu serta untuk melengkapi ragam penelitian yang telah disusun oleh mahasiswa yang bisa dikembangkan untuk lembaga.