

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia dengan melakukan pekerjaan yang baik, juga sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Dengan adanya peran manusia juga dibutuhkan didalam berbagai faktor yang telah tersedia karena dengan begitu suatu perusahaan tidak akan berjalan untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian dengan adanya suatu arus globalisasi dan juga perubahan masyarakat saat ini, mengakibatkan perusahaan gagal mencapai suatu tujuan, baik karena kurangnya daya saing saat itu dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin berkembang pesat ataupun karena rendahnya suatu kinerja sumber daya manusia itu sendiri berpengaruh dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2019: 45).

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran penting didalam perusahaan, karena untuk pengarahan, pengorganisasian, perencanaan dan juga sebagai bekal dan arahan pada sumber daya manusia itu sendiri. Dengan adanya sumber daya manusia berperan dalam setiap kegiatan bisnis atau pun organisasi, karena sumber daya manusia menjadi penentu atas terwujudnya suatu tujuan perusahaan yang sudah direncanakan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2017: 4).

Dalam perusahaan pemimpin tentunya sangat berperan penting, karena juga harus mengatur pegawai dengan sebaik mungkin, juga melalui manajemen sumber daya manusia supaya bisa memberikan suatu kontribusi yang layak bagi jalannya suatu bisnis perusahaan dengan visi, misi, strategi yang di ikuti oleh perusahaan tersebut. Jika perusahaan sukses dalam target yang mereka capai pastinya membutuhkan pegawai yang bisa memberikan kinerja yang unggul guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu suatu perusahaan mempunyai kualitas pada sumber daya manusia yang berbeda sesuai kemampuannya, dengan adanya sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya perusahaan ingin memiliki kinerja pegawai yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan berada di Jl. Raya Ketengan, Kec. Burneh, Kabupaten Bangkalan. Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan adalah suatu instansi yang bertugas untuk menjaga dan melindungi kesehatan pada masyarakat bangkalan agar lebih baik. Adapun visi dan misi di dalam dinas kesehatan kabupaten bangkalan, visinya yaitu "Terwujudnya Dinas Kesehatan yang baik, bersih, dan kuat untuk menuju masyarakat sehat dan mandiri. Sedangkan misinya yaitu "Meningkatkan potensi sumber daya kesehatan, memberikan pelayanan kesehatan yang merata, bermutu, dan terjangkau, meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, meningkatkan kualitas perencanaan dalam bidang kesehatan, meningkatkan status gizi masyarakat".

Dan juga jika kinerja pegawai yang baik dan menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang memuaskan maka perusahaan akan memberikan reward/hadiah kepada pegawai tersebut karna dengan memberikan ssesuatu reward akan meningkatkan kinerja mereka dan memberikan semangat kepada

rekan kerjanya agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan tingkat kinerja yang rendah.

Karena pada dasarnya kinerja pegawai suatu hal yang sangat penting didalam perusahaan maupun instansi. Dan penting untuk diperhatikan dimanapun tidak terkecuali bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan. Dalam Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan ada beberapa permasalahan kinerja pegawai, salah satunya kualitas kerja pegawai tidak sepenuhnya maksimal karena hal itu tergantung dari kemampuan yang pegawai miliki. Jika suatu pekerjaan mereka diselesaikan dengan baik maka akan cepat selesai dengan hasil yang terbaik. Bahwa seberapa besar keberhasilan yang di dapat oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya akan berdampak pada keberlanjutan perusahaan. Hingga dalam mendapatkan pegawai haruslah tetap.

Tetapi tidak seluruh kinerja pegawai memiliki kinerja yang baik karena setiap pegawai tentunya memiliki skill dan keterampilan yang berbeda seperti ada yang cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ataupun ada yang lambat dalam menyelesaikan tugasnya, dengan begitu perusahaan berusaha untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan juga permasalahan dalam waktu bekerja, karena pada dasarnya waktu kerja pegawai bukan dari pagi sampai malam karena memiliki setiap instansi memiliki peraturan. Jika mereka memiliki pekerjaan yang banyak maka pada hari itu juga tidak bisa diselesaikan dalam sehari, karena pegawai juga perlu waktu untuk menyelesaikannya dengan baik agar hasilnya memuaskan untuk instansi/perusahaan.

Tabel 1.1 Jadwal Jam Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan

No	Hari	Jam Kerja	Jumlah Jam Kerja
1	Senin	07.00 – 15.00	8 jam
2	Selasa	07.00 – 15.00	8 jam
3	Rabu	07.00 – 15.00	8 jam
4	Kamis	07.00 – 15.00	8 jam
5	Jumat	07.00 – 15.00	8 jam
Jumlah			40 jam

Sumber : Dinas Kesehatan, 2022

Adapun untuk mengetahui masing-masing beban kerja pegawai maka dapat dihitung dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja masing-masing pegawai dengan menggunakan rumus:

$$\left[BK = \frac{TWB}{TWK} \times 100\% \right]$$

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa terdapat adanya jam kerja yang efektif, dengan jam kerja dalam sehari ada 8 jam. Tentunya pegawai disetiap harinya memiliki pekerjaan dan tugas yang harus diselesaikan. Karena tugas yang harus mereka selesaikan harus pada jam waktu kerja saja, luar dari jam kerja pegawai tidak lagi menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu akan dilanjutkan dihari selanjutnya, dengan demikian permasalahannya yaitu pegawai akan mengerjakan tugasnya apabila waktu deadline hampir tiba, jadi beberapa pegawai akan melakukan pengerjaan tugasnya dihari berikutnya,

hal ini merupakan beban kerja yang ada pada dinas kesehatan kabupaten Bangkalan. Apalagi jika di akhir tahun maka beban kerja semakin banyak karena makin banyak deadline pegawai yang harus diselesaikan saat akhir tahun.

Menurut Dessler 2009 (Norawati et al., 2021) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Kinerja bisa dikatakan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan (*thing done*) dan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada didalam suatu perusahaan dan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan.

Karena pada dasarnya kinerja pegawai suatu hal yang sangat penting didalam perusahaan maupun instansi. Dan penting untuk diperhatikan dimanapun tidak terkecuali bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan. Bahwa seberapa besar keberhasilan yang di dapat oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya akan berdampak pada keberlanjutan perusahaan. Hingga dalam mendapatkan pegawai haruslah tetap. Tetapi tidak seluruh kinerja pegawai memiliki kinerja yang baik karena setiap pegawai tentunya memiliki skill dan keterampilan yang berbeda seperti ada yang cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ataupun ada yang lambat dalam menyelesaikan tugasnya, dengan begitu perusahaan berusaha untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Munandar (2017) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja meliputi seperti beban kerja fisik dan mental. Kemudian dengan adanya beban kerja pada pegawai yang terlalu berat dan fisik/mentalnya tidak mampu akan menyebabkan suatu gangguan atau penyakit pada pegawai akibat kerja. Pada umumnya setiap manusia memiliki beban kerja yang mereka miliki, tetapi bagaimana mereka menyelesaikan beban kerjanya dengan cara sendiri maka akan terselesaikan dengan baik dan maksimal. Karena beban kerja dapat mencakup yang mempengaruhi yaitu jam kerja, lembur kerja, usia didalam organisasi. Karena beban kerja suatu hal yang harus dilakukan pada pegawai agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efisien dan efektif.

Adanya beban kerja pada pegawai ada beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu lingkungan kerja. Permasalahan pada lingkungan kerja di objek saya ini tergolong rendah, karena ada beberapa fasilitas yang kurang memadai di dalam instansi menyebabkan para pegawai kurang nyaman dan merasa sulit untuk fokus terhadap pekerjaan. Faktor lain kantor yang berada di pinggir jalan raya dengan banyaknya kendaraan yang berkendara juga membuat kebisingan di dalam kantor, dengan begitu para pegawai merasa terganggu akibat suara-suara tersebut. Juga permasalahan lainnya yang dimana hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, maksudnya di dalam kantor para pegawai memiliki grup dalam grup atau kubu perkubu. Meskipun pegawai tidak terjadi adanya pertengkaran, tetapi dengan

adanya bergrup pasti akan menimbulkan suatu masalah. Karena dalam grup pasti ada beberapa yang hubungannya tidak baik antar rekan kerja.

Aspek yang memiliki pengaruh penting salah satunya dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Maulida (2017) melakukan penelitiannya, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat penting terhadap kinerja pegawai. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Kemudian lingkungan kerja juga merupakan segala suatu yang ada berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman, jika lingkungan kerja disebuah perusahaan kurang atau tidak layak tentunya dapat membuat pegawai tidak nyaman dan betah karena kurang fasilitas yang diberikan di sebuah perusahaan. Yang dimana lingkungan kerja menjadi menjadi fasilitas pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Dan juga dimana lingkungan yang aman dan nyaman pastinya harus dirawat adanya fasilitas yang telah disediakan perusahaan dengan sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja dalam perusahaan pun tentunya akan menentukan suatu kinerja pegawai.

Tabel 1.2 Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan 2021

NO	Faktor Penilaian Kinerja		Rata-Rata Nilai	
			Januari - Juni	Juli - Desember
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		100,00	88,67
2.	Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	92	80
		2.Integritas	92	80
		3.Komitmen	92	80
		4.Disiplin	93	80
		5.Kerjasama	91	80
		6.Kepemimpinan	104	80
		Nilai Rata – Rata Perilaku Kerja	98,32	80,00

Sumber: kasubbag Umum dan Kepegawaian

Data yang disajikan dalam tabel 1.2 di atas tampak bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian kinerja pada masing-masing indikator kinerja pegawai pada bulan Januari-Juni yang secara umum mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada bulan Juli-Desember. Penurunan faktor penilaian terbesar terletak pada faktor penilaian kerja orientasi pelayanan dan integritas. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh dinas perdagangan kabupaten Bangkalan. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja pegawai tersebut dapat menjadi petunjuk adanya gejala penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal pada tanggal 15 November 2022 yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan, ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja terdapat beberapa yang diperoleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan. Yang dimana yang berhubungan dengan beban kerja seperti pegawai yang

memiliki kemampuan, skill, keterampilan berhubungan dengan lembur kerja di setiap pegawai, sehingga menyebabkan kemampuan dan skill yang dimiliki oleh masing-masing. Kemampuan dan skill tersebut dibawa dalam dunia kerja sehingga kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan kurang maksimal. Pegawai tentunya juga mempunyai kelebihan yang berbeda-beda seperti kemampuan, skill dan keterampilan. Sedangkan permasalahan mengenai lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan yaitu jika suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak sehat maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat maka akan berdampak baik bagi kinerja pegawai, maka dari itu pentingnya suatu lingkungan kerja yang layak dalam perusahaan.

Ada beberapa penelitian membahas tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian (Safitri & Astutik, 2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan dua jalan yaitu beban dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat dan dapat berpengaruh dengan melalui mediasi Stress kerja. Sedangkan berbeda dengan penelitian (Umboh et al., 2022), dengan hasil bahwa variabel beban kerja (tidak berpengaruh).

Menurut penelitian (Lukito & Alriani, 2018) hasil yang telah dilakukan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Adha et al., 2019) bahwa lingkungan kerja (berpengaruh).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam organisasi berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan.

2. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun di dunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh waktu kuliah.

73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>

2. TABEL TITIK DISTRIBUSI PRESENTASE t (df = 1-100)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370