

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan instansi merupakan aset 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. Keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu setiap instansi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan instansinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan instansi.

Menurut Christi (2010), sebagian peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja pegawai. Setiap instansi memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan sesuai dengan kebutuhan instansi tersebut, salah satu aspek yang sangat penting bagi instansi adalah pegawai yang mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Instansi menyadari bahwa pegawai merupakan aset penting sehingga perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan pegawai dalam bekerja.

UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi adalah sebuah instansi pemerintah yang bertugas di bidang kebersihan, dimana pekerjaan yang bersangkutan dengan persampahan harus dilaksanakan dengan waktu yang tidak bisa diharapkan. Pada saat ini UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna

Kota Bekasi semakin dilihat oleh masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari sistem kerja pegawai yang ada di UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi dalam melayani beberapa tanggapan yang diajukan oleh masyarakat. Dengan adanya tanggapan yang di ajukan mengharuskan pegawai untuk dapat merespon secepat mungkin semua pekerjaan yang sudah diperintahkan, walaupun harus menjalankan pekerjaan di segala bidang apapun. Dan harus siap bertanggung jawab apabila ada resiko besar yang akan dihadapi kedepannya. Dengan semakin bertambahnya tanggapan masyarakat, hal ini mengakibatkan pegawai harus menerima segala resiko seperti mengeluarkan banyak tenaga dan meluangkan waktu istirahatnya untuk bekerja di luar jam kerja hanya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Bekerja diluar jam kerja atau melebihi waktu yang sudah ditentukan menjadi salah satu faktor dari beban kerja pegawai yang berada di lapangan maupun di bagian Administrasi, karena bagi pegawai pelayanan masyarakat harus di utamakan terlebih dahulu sehingga tidak adanya keluhan-keluhan yang di ajukan kepada petugas kebersihan. Pada bagian lapangan beban kerja yang dirasakan adalah bekerja setiap hari dengan melebihi batas waktu jam kerja yang semestinya didapatkan dengan mengeluarkan banyak tenaga, tetapi di bagian ini sangat beresiko tinggi dan dapat menyebabkan kejadian-kejadian yang tidak diharapkan. Seperti merasakan kelelahan, sakit, luka-luka dan dapat menyebabkan kematian sehingga tak jarang pegawai bertahan lama bekerja di bidang kebersihan dikarenakan pekerjaannya kurang tepat dan kotor. Pada bagian administrasi beban kerja yang dirasakan adalah melaksanakan aktivitas-aktivitas pelaporan pelayanan yang di ajukan masyarakat kepada petugas kebersihan, yang terkadang melebihi batas jam kerja yang sudah di tentukan sehingga pegawai harus merelakan waktu istirahatnya untuk menanggapi permasalahan-permasalahan yang ada dilapangan. Seperti tidak mendapatkan waktu jam istirahat, mengerjakan pekerjaan sampai malam hari, waktu istirahat dirumahpun terganggu dengan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu cepat.

Beban kerja yang berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mengalami ketidakseimbangan yang membawa dampak negatif bagi kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi akibat ketidaksesuaian beban kerja dapat

mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas dan instansi juga menjadi tidak maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kelebihan beban kerja dapat menimbulkan stress kerja yang lebih cepat, sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi instansi.

Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) mengemukakan bahwa sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan untuk dapat diberikan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja pegawai dan menghambat aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja yang di hasilkan oleh pegawai menjadi tidak efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja menjadi baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari sarana prasarananya yaitu :

1. Gedung kantor yang layak
2. Penerangan yang cukup
3. Sirkulasi udara yang baik
4. Tersedianya alat-alat pengaman

Fasilitas yang mendukung dan kondisi hubungan kerja pegawai. Adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Inilah salah satu

permasalahan yang sering dihadapi setiap instansi yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja, menurut Dharmawan (2011:41) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut dari fasilitas lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. (Hendri, 2012). Menyangkut kondisi lingkungan kerja dalam segi psikis yaitu dapat dilihat dari perhatian pemimpin terhadap pegawainya yang sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan instansi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin harus senantiasa memperhatikan dan memperlakukan pegawainya dengan sebaik mungkin sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik. Semua keadaan yang terjadi selalu berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Seperti pemimpin menempatkan pekerjaan kepada pegawainya sesuai masing-masing bidang yang dikuasai, selalu menerima setiap hasil yang dikerjakan oleh pegawai, dan tidak meminta apapun dengan tergesa-gesa, sehingga pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang selalu di tekankan oleh pemimpin. Selain itu kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan instansi, bisa dilihat dari pegawai yang belum bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan yang di rasakan oleh seluruh pegawai di UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi. Hubungan komunikasi pegawai satu dengan yang lainnya yang berada dilapangan dan Administrasi berjalan dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan tidak hanya berkaitan dengan keadaan pegawainya, tetapi ada juga alasan lain yang dapat mempengaruhi pegawai merasa kurang nyaman, seperti fasilitas yang disediakan instansi kurang kondusif. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan para

pegawai mudah stress dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kebersihan atau persampahan. Instansi ini mempunyai misi untuk menjadikan Kota Bekasi bersih, indah dan nyaman.

Berdasarkan hasil pengamatan di UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja belum mendukung pegawai bekerja dengan nyaman dengan fasilitas yang belum memadai. Diantaranya gedung kantor yang masih kurang kondusif dan perlu di renovasi sehingga harus mencari gedung kantor sementara untuk ditempati, rusaknya atap dan mengalami kebocoran yang menyebabkan lantai tergenang air dan merusak berkas-berkas data, tidak adanya air di toilet, kondisi bangku yang tidak layak di pakai dan harus segera diganti, membutuhkan banyak tempat untuk menaruh berkas-berkas penting. Semua alasan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan harus segera di atasi agar tidak menghambat kinerja UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi dengan alasan yang sebelumnya dijelaskan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyaman pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena kurangnya fasilitas yang memadai.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melihat adanya pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam upaya menghasilkan kinerja yang maksimal bagi organisasi/instansi, setiap pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi diharapkan dapat memberikan kontribusinya dalam bentuk kinerja individual pegawai yang maksimal. Pencapaian kinerja individual pegawai yang tinggi



dipengaruhi dengan berbagai faktor, diantaranya faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja tersebut adalah beban kerja dan lingkungan kerja sehingga ada kesediaan dan kemampuan individu pegawai untuk mewujudkan keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuannya, dengan cara memberikan kontribusi pemikiran dan upaya berkelanjutan.

Dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang berhasil diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Beban kerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi
  1. Beban kerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi, banyaknya pegawai yang merasa terbebani dengan adanya bekerja diluar jam kerja atau melebihi batas waktu kerja yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat mengakibatkan pegawai merasa kelelahan dan tenaga yang dikeluarkan terlalu banyak.
  2. Ketidaksiesuaian pembagian kerja yang belum teratur sesuai dengan tupoksi yang diberikan oleh pimpinan.
  3. Pegawai masih ada yang mengundurkan diri karena kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaannya.
- b. Lingkungan Kerja UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi
  1. Pegawai belum merasa nyaman dengan keadaan dan kondisi lingkungan pekerjaan yang belum diperbaiki.
  2. Pegawai merasa tertekan dengan pekerjaan yang selalu terburu-buru.
- c. Kondisi atau lingkungan pekerjaan
  1. Pegawai merasa puas terhadap program-program kegiatan yang diadakan.
  2. Pegawai kurang puas dengan keadaan dan kondisi lingkungan pekerjaan yang belum diperbaiki.
  3. Pegawai masih ada yang mengundurkan diri karena kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi.

### **1.5 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan berguna bagi:

1. Penulis. Menambah wawasan berpikir dan memperkaya ilmu pengetahuan tentang organisasi, administrasi, dan manajemen sumber daya manusia, terutama dari aspek keterikatan, ketulusan berbuat dan kinerja pegawai.
2. UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi. Memberikan masukan bagi pengembangan kebijakan pelaksanaan peningkatan profesionalisme pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
3. Akademik. Dapat memberikan manfaat bagi pengembangan teori-teori ilmu administrasi publik dan dapat dijadikan bahan masukan serta pertimbangan guna memperbaiki program UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi.

4. Masyarakat. Sebagai bahan informasi kajian ilmiah dan penelitian berikutnya dalam bidang yang sama.
5. Referensi. Pengembangan lebih lanjut bagi penelitian sejenis dengan objek yang berbeda sehingga akan diperoleh hasil yang lebih representative dan bersifat umum.

## **1.6 Batasan Masalah**

Berbagai faktor yang dimunculkan dalam latar belakang dan identifikasi masalah di atas menunjukkan berbagai kemungkinan yang diduga memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai UPTD Lingkungan Hidup Wilayah Jatisampurna Kota Bekasi. Ada beberapa faktor yang diperkirakan berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan pada :

1. Kinerja Pegawai Sebagai Variable Terikat (Y)
2. Beban Kerja Sebagai Variabel Bebas (X1).
3. Lingkungan Kerja Sebagai Variable Bebas (X2).

## **1.7 Sistematika Penulisan**

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab I menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab II merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

### **Bab III : Metodologi Penelitian**

Bab III Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.



#### **Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab IV Profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

#### **Bab V : Penutup**

Bab V berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan implikasi manajerial yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

