

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor dalam keberhasilan dari pencapaian perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas kerja dari tenaga kerja di perusahaan itu sendiri. Salah aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja cara efektif dan efisien. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan atau suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai mengemudi dan mengedalikan kegiatan organisasi. (Wahyudi et al., 2022)

Manusia ialah salah satu aspek utama pada tiap aktivitas organisasi yakni aset yang baik karena dalam pengolahannya terdapat begitu banyak aspek yang pengaruhi dan sangat susah diprediksi, perihal ini pastinya akan pengaruhi penghindaran kinerja berasal tiap orang karyawan. (Hermansya, 2021).

Sesuai organisasi dalam perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya untuk dapat menggapai tujuan yang diinginkan sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai sifat yang terbatas perusahaan wajib bisa memaksimalkan serta memperdayakan untuk dapat mencapai tujuan serta mempertahankan kelangsungan hidupnya (Wahyuni, 2021).

Hasil kinerja yang optimal pada sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal (Hermansya, 2021).

Pada awalnya Kementerian PPN/Bappenas berakar dari era pasca kemerdekaan ketika Indonesia mulai menyusun rencana pembangunan ekonomi, tugas perencanaan pembangunan nasional berada dibawah Dewan Perencanaan Nasional (Depernas) yang dibentuk pada tahun 1952. Namun, karena dinamika politik dan ekonomi. Depernas dibubarkan pada tahun 1959, dan tugasnya kemudian dialihkan ke badan perencanaan pembangunan nasional (Bappenas) yang dibentuk pada tahun 1963. Sejak saat itu Bappenas terus berkembang dan berperan dalam perencanaan pembangunan nasional diberbagai era pemerintahan. Pada tahun 2000, berdasarkan Keputusan presiden Nomor 100 tahun 2001. Bappenas secara resmi menjadi bagian dari kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional dengan tetap menggunakan nama Bappenas.

Dalam penegakkan kinerja pegawai diperlukan kepemimpinan yang baik agar dapat mempengaruhi beban kerja. Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku setiap pegawai, agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga bagaimana cara pemimpin memimpin suatu perusahaannya akan menjadi tolak ukur bagaimana perusahaan berjalan. Kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk dapat beban kerja mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Handayani et al., 2023).

Salah satu fenomena kepemimpinan seperti pimpinan dalam satu unit kerja dengan unit lain keputusan selalu tidak sama pada Kementerian PPN/Bappenas yaitu pemimpin kurang memperhatikan atau mengarahkan para pegawai sehingga pegawai kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Misalkan ada peraturan yang menyatakan diberikan fasilitas WFH/WFO dalam seminggu maksimal dua hari WFH dan tiga hari WFO. Namun pelaksanaannya belum merata, ada beberapa pimpinan yang tidak setuju dalam ketentuan tersebut namun ada yang mendukung juga. Dampak ini mempengaruhi pegawai merasa tidak mendapatkan haknya dalam hal mengatur pelaksanaan sistem kerja.

Alasan pimpinan yang tidak mendukung terkait pengaturan sistem kerja WFH/WFO itu sendiri beragam, mulai tidak adanya impact yang bagus untuk kinerja pada unit kerja tersebut. Kemudian dengan adanya WFH/WFO pegawai

membuat celah untuk menggunakan waktu WFHnya tidak efektif dan alhasil dapat menurunkan produktifitas kinerja pegawai. Dan dikarenakan banyaknya pekerjaan dikantor maka adanya WFH/WFO ini dirasa tidak efektif.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya. (Supriyadi 2014).

Salah satu fenomena yang peneliti temukan, saat melakukan penelitian, ditemukan adanya jam kerja yang melewati batas jam kerjanya yang semestinya. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Data wawancara pada Beban Kerja

No	Indikator	Dampak yang dirasakan
1	Beban kerja fisik/mental	Sakit (Pusing / Sakit Kepala) dan ketidakseimbangan dalam pengendalian stress

Berdasarkan hasil wawancara data diatas bahwa beban kerja menunjukan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang pegawai terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan dan ketidakseimbangan dalam pengendalian stress sehingga menyediakan untuk jadwal konseling

Selain beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai melalui lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang memadai. Lingkungan kerja yang menggembirakan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Sari et al., 2020).

Lingkungan kerja di Kementerian PPN/Bappenas juga dikategorikan kurang baik, dapat dilihat dari hasil pra-survei mengenai kondisi lingkungan kerja ditemukan bahwa kondisi pada fasilitas dan ruang gerak yang dibutuhkan masih kurang baik.

Tabel 1.2 Data wawancara kondisi Lingkungan Kerja di Kementerian PPN/Bappenas

No	Lingkungan Kerja	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang baik	
1	Penerangan ditempat kerja	Baik		Penerangan atau pencahayaan di ruang kerja sudah baik untuk menjaga kesehatan pada mata dan bekerja dengan nyaman
2	Suhu udara	Baik		Suhu udaranya sudah relatif baik untuk kenyamanan pegawai
3	Fasilitas		Kurang baik	Kurangnya fasilitas didalam ruang kerja (seperti meja dan kursi)
4	Ruang gerak		Kurang baik	Kurangnya ruangan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menjalankan tugas mereka

Berdasarkan hasil wawancara bahwa lingkungan kerja di Kementerian PPN/Bappenas menunjukkan kondisi yang cukup baik dalam hal pencahayaan dan suhu udara. Namun, masih terdapat kekurangan signifikan pada fasilitas kerja dan ruang gerak yang perlu segera diperbaiki untuk meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Salah satu upaya yang dilakukan suatu perusahaan atau lembaga usaha demi mencapai keberhasilannya ditentukan oleh kegiatan pendaya gunaan sumber daya manusia. Kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia adalah tenaga yang melakukan seluruh pekerjaan atau kegiatan operasional sehari-hari. Apabila sumber

daya manusianya tidak mampu maka hasil yang dicapai tidak akan maksimal bahkan juga bisa tidak menghasilkan apapun. Maka dari itu demi meningkatkan kinerja pegawai biro sumber daya manusia di Kementerian PPN/Bappenas sebuah kepemimpinan dan beban kerja selalu seimbang terhadap perusahaan.

Menurut (Astuti & Suhendri, 2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Kinerja dapat dilihat sebagai hasil kerja, kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja dan menunjukkan kinerjanya (Sumar et al., 2020)

Tabel 1.1 Jumlah pegawai Kementerian PPN/Bappenas

No	Sub Bagian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pegawai Kementerian PPN/Bappenas	45	55	100

Dari jumlah data pegawai diatas, maka saya akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kementerian PPN/Bappenas sebagai sampel yang berjumlah 100 orang, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian PPN/Bappenas”

1.2 Rumusan Masalah

Dalam laporan ini permasalahan yang ingin dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap pegawai di Kementerian PPN/Bappenas
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai di Kementerian PPN/Bappenas

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh dapat diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan, manajemen beban kerja, dan pengelolaan lingkungan kerja dalam sektor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen Kementerian PPN/Bappenas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan kepemimpinan yang tepat, penataan beban kerja yang seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang berkaitan dengan empat indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, fasilitas dan ruang gerak. Maka dari empat indikator lingkungan kerja pada penelitian ini penulis hanya meneliti fasilitas kerja dan ruang gerak.

1.6 Sitematika Masalah

BAB I PENDAHULUAN : Penulisan deskripsikan mengenai latar belakang masalah, masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAU PUSTAKA : Berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya

BAB III METODELOGI PENELITIAN : Dalam bab ini berisi mengenai Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN : Dalam bab ini membahas tentang profil Perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP : Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan