

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi atau perusahaan tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerja utama untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Pegawai merupakan aset vital dalam instansi atau perusahaan, sehingga peningkatan kinerjanya menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian serius. Kinerja yang optimal merupakan salah satu target utama organisasi guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Pencapaian kinerja yang baik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam suatu instansi, sumber daya manusia memegang peranan strategis, terutama dalam sektor jasa pelayanan, di mana kehadiran pegawai menjadi faktor krusial dalam merealisasikan rencana-rencana organisasi yang telah disusun. Di tengah era globalisasi yang sarat tantangan, pentingnya peran sumber daya manusia semakin meningkat. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Sumber daya manusia merupakan individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, serta berfungsi sebagai aset yang harus dikembangkan. Sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu secara makro yang mencakup penduduk usia produktif dalam suatu wilayah, dan secara mikro yang merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Dalam perkembangannya, sumber daya manusia tidak lagi sekadar dianggap sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai modal berharga (*Human Capital*) yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan nilai organisasi (Susan, 2019). Selain

sumber daya manusia, organisasi juga memiliki sumber daya non-manusia, seperti modal, teknologi, dan bahan baku, namun sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama yang mengendalikan elemen lainnya.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah yang menangani pengelolaan dan pelestarian lingkungan di Kota Bekasi. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi (DLH) menjalankan program seperti pembersihan sampah liar, edukasi pengurangan sampah plastik, dan pelayanan pengaduan masyarakat. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang pengelolaan lingkungan hidup tentu tidak terlepas dari berbagai tantangan dan permasalahan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Namun demikian, berbagai kendala yang dihadapi tersebut harus menjadi pemicu untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas pelayanan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Tantangan paling nyata yang dihadapi ke depan dalam urusan lingkungan hidup adalah perlunya respon cepat terhadap dinamika pembangunan daerah yang semakin kompleks. Perkembangan global di berbagai sektor kehidupan masyarakat yang tidak dapat dihindari juga turut memberikan dampak signifikan terhadap pengelolaan lingkungan. Seiring dengan hal tersebut, pemerintah pusat telah mengeluarkan berbagai kebijakan sebagai bentuk antisipasi. Kondisi ini tentu berdampak pada perlunya penyesuaian kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi agar tercipta sinergi dan keselarasan dalam pelaksanaan program dan kegiatan di bidang lingkungan hidup.

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan manajerial, dan dapat diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Rutumalessy, 2023). Kinerja pegawai dapat diartikan juga sebagai sejauh mana seorang individu berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dalam lingkungan kerja (Afan & Su'ud, 2021). Untuk meningkatkan kinerja pegawai supaya apa yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan dapat

tercapai. Maka, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi perlu memperkirakan kebutuhan jumlah pegawai berdasarkan output yang dapat dihasilkan setiap individu. Melalui pengukuran kapasitas kerja, beban kerja dan kinerja pegawai dapat disesuaikan sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuannya. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang berjumlah 20 orang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ditemukan bahwa sebagai berikut :

Tabel 1. 1 *Pra-Survey* Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda dapat menyelesaikan tugas tepat waktu?	18 Pegawai	2 Pegawai
2.	Apakah Anda memahami tugas dan tanggung jawab utama dalam pekerjaan Anda?	19 Pegawai	1 Pegawai
3.	Apakah Anda berinisiatif untuk meningkatkan kinerja Anda?	18 Pegawai	2 Pegawai
4.	Apakah volume pekerjaan yang diberikan sudah sesuai?	7 Pegawai	13 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dari Tabel 1.1 di atas adalah hasil *pra-survey* kinerja pegawai, tidak semua pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan memahami tugas serta tanggung jawab utama dalam pekerjaan mereka. Sebagian besar juga menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kinerja, yang mencerminkan adanya motivasi kerja yang baik dari dalam diri mereka. Namun, pada aspek volume pekerjaan, sebagian besar pegawai merasa bahwa beban kerja yang diberikan belum sesuai. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pembagian tugas yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai secara umum memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang positif.

Namun, perlu adanya perhatian lebih dari pihak manajemen terkait pembagian volume pekerjaan agar tidak menghambat produktivitas dan menurunnya kinerja pegawai.

Motivasi adalah proses yang mendorong dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. Faktor motivasi bisa berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik), seperti kepuasan pribadi, atau dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik), seperti hadiah atau pengakuan. Intinya, motivasi menggerakkan individu untuk bertindak guna mencapai hasil yang diinginkan. Memotivasi pegawai sangat penting untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan (Sutrischastini & Riyanto, 2017). Menurut (Chindy et al., 2024) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut (Geza Mahesa Putra et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif, dan berusaha mencapai kepuasan. Terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif. Motivasi kerja positif diberikan dengan memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi lebih dari standar, yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Sebaliknya, motivasi kerja negatif diberikan dengan memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak mencapai standar. Selain itu, alat motivasi kerja juga dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *material incentive*, yang berupa motivasi berbentuk materi seperti uang atau barang, dan *non-material incentive*, yang berupa motivasi non-materi seperti penempatan yang tepat, penghargaan, dan perlakuan yang adil.

Sedangkan menurut (Yusuf, 2024) Motivasi adalah kekuatan yang ada pada seseorang atau individu untuk bertindak dengan cara tertentu, untuk menyalurkan tingkah lakunya sehingga dapat merubah dirinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu. Kebutuhan pegawai rata-rata masih pada kebutuhan primer/dasar, karena para pegawai masih menginginkan adanya kesejahteraan/imbalance yang lebih untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Berdasarkan hasil *pra-*

survey yang berjumlah 20 orang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ditemukan bahwa sebagai berikut :

Tabel 1. 2 *Pra-Survey* Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari?	18 Pegawai	2 Pegawai
2.	Apakah Anda terdorong untuk bekerja lebih baik karena adanya dukungan atau dorongan dari atasan atau rekan kerja?	15 Pegawai	5 Pegawai
3.	Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Anda?	18 Pegawai	2 Pegawai
4.	Apakah dengan adanya penghargaan, Anda lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan?	20 Pegawai	0 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dari tabel 1.2 di atas yang merupakan hasil *pra-survey* motivasi pegawai yang dilakukan terhadap 20 pegawai, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai termotivasi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dan menyadari bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sebagian besar responden juga merasakan adanya dorongan dari atasan atau rekan kerja yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, seluruh pegawai menyatakan bahwa pemberian penghargaan meningkatkan motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai secara umum berada pada tingkat yang baik dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti dukungan sosial dan penghargaan.

Penelitian ini di latar belakang oleh penelitian terdahulu yaitu (Dharmanto et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Damkar Denmabesad. Menurut (Lesva

Cahyani, 2022) motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga motivasi mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kecamatan Mandau. Sedangkan ada perbedaan hasil pada penelitian (Susanto & Lindawati, 2022) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan ketidaksesuaian dan perbedaan hasil, sehingga dapat menjadi celah penelitian atau *research gap* untuk dilakukan penelitian lebih mendalam.

Beban kerja merujuk pada total tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (RIZMAN, 2022) beban kerja ini dapat melibatkan aspek fisik maupun mental, bergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Jika beban kerja terlalu berat, dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat penting untuk menjaga efektivitas kerja dan kesejahteraan pekerja.

Selain itu menurut (Edward Efendi Silalahi & Laila Syahri Nurkharimah, 2022), beban kerja merupakan salah satu faktor penghambat yang dapat menyebabkan kelelahan saat bekerja. Beban ini juga dapat muncul dalam bentuk tekanan mental. Jika beban yang harus ditanggung oleh pegawai terlalu berat atau kondisi fisik pegawai sedang tidak optimal, hal ini dapat menjadi kendala dalam bekerja dan bahkan berisiko menimbulkan gangguan kesehatan. Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) Beban kerja muncul ketika pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitasnya akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, keterbatasan waktu, dan kekurangan tenaga kerja. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang berjumlah 20 orang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ditemukan bahwa sebagai berikut :

Tabel 1. 3 *Pra-Survey* Beban Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab Anda?	6 Pegawai	14 Pegawai
2.	Apakah Anda sering merasa kelelahan akibat beban kerja?	14 Pegawai	6 Pegawai
3.	Apakah jumlah pegawai di unit kerja Anda sudah mencukupi untuk menyelesaikan tugas sehari-hari?	3 Pegawai	17 Pegawai
4.	Apakah beban kerja yang tinggi mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?	16 Pegawai	4 Pegawai
5.	Apakah Anda sering melakukan <i>double job</i> dikarenakan kurangnya pegawai?	8 Pegawai	12 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas adalah hasil *pra-survey*, mayoritas pegawai merasa beban kerja tidak sesuai dengan tanggung jawab, sering kelelahan, jumlah pegawai tidak mencukupi, dan beban kerja mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun begitu, beberapa pegawai mengalami *double job*, meski sebagian mengaku melakukannya karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan penataan ulang beban kerja serta penambahan sumber daya manusia.

Penelitian ini di latar belakang oleh penelitian terdahulu yaitu (Edward Efendi Silalahi & Laila Syahri Nurkharimah, 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi (MAKO). Penelitian terdahulu pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan ada perbedaan hasil pada penelitian di RSUD Kecamatan

Mandau (Lesva Cahyani, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan juga beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan ketidaksesuaian dan perbedaan hasil, sehingga peneliti berkeinginan untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang berikut adalah permasalahan permasalahan yang akan di bahas :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?
4. Apakah Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

4. Untuk menganalisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di mediasi Motivasi Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja yang tepat dan peningkatan motivasi kerja, serta membantu instansi dalam mempertahankan dan mendorong produktivitas pegawai, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai serta peran motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat atau memperkaya referensi ilmiah yang berkaitan dengan hubungan antar variabel tersebut, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dengan topik yang serupa.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 bagian pembahasan, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi Pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan 10

masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data–data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.

