

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah Instansi di masa sekarang yang dapat dikatakan era global dengan dunia persaingan yang sudah semakin tinggi, maka masing – masing instansi diuntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Organisasi harus dapat memiliki daya saing yang cukup handal demi menjaga kelangsungan berjalannya organisasi tersebut. Organisasi merupakan suatu wadah yang menghimpun banyak individu – individu yang diberi kompensasi demi mencapai suatu tujuan organisasi atau biasa disebut karyawan, orang – orang tersebut lah yang membantu organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi demi memberikan peningkatan kesejahteraan pemilik dan juga karyawan. Organisasi menurut

Sumberdaya manusia berperan sangat banyak dalam hal membangun organisasi dapat dibilang sumberdaya manusia adalah pelaku yang dapat menentukan maju atau mundur-nya sebuah organisasi oleh karena itu untuk dapat memiliki organisasi dengan daya saing, instansi perlu mengatur dan mengolah keberadaan karyawannya, karyawan yang dimiliki organisasi harus merupakan individu yang memiliki kompetensi dengan pengaruh yang signifikan terhadap harapan organisasi yang dapat dicapai melalui sumberdaya manusia yang memadai. Sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya akan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan mereka. (Wibowo, 2014).

Setelah tercapainya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik maka dibutuhkan kesuksesan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan cara pemberian nilai terhadap efisiensi dan efektifitas seorang pegawai melakukan pekerjaannya. Penilaian kerja seorang karyawan biasa disebut kinerja karyawan, kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu agar dapat mengetahui sampai sejauh mana pencapaian hasil suatu instansi yang bersangkutan dengan visi yang dimiliki oleh instansi tersebut, sehingga terukurnya arah dampak yang diberikan oleh pegawai

tersebut apakah berdampak positif maupun berdampak negatif bagi instansi, dengan terukurnya kinerja seseorang instansi dapat melakukan seleksi keselarasan tujuan organisasi dengan cara bekerja dan kualitas bekerja karyawan. Perkembangan sumberdaya manusia juga dapat diperbaiki melalui serangkaian pelatihan yang diberikan oleh Instansi. Pelatihan sebagaimana mestinya memberikan hasil yang sangat besar dalam pembentukan karyawan yang dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi kemudian juga pelatihan dapat menghasilkan karyawan dengan pola pikir yang sesuai dengan kebutuhan instansi atau dengan kata lain, organisasi dapat menselaraskan cara berfikir karyawan menyesuaikan visi organisasi, pelatihan juga membantu meningkatkan kualitas individu para karyawan.

Seringkali ditemukan fenomena karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja, masalah ini bisa jadi disebabkan karena instansi tidak dapat memberikan motivasi kerja yang cukup terhadap karyawannya, namun hal yang utama adalah pemberian pekerjaan yang melebihi batas kesesuaian kemampuan karyawan. Pemberian tenggat waktu yang sangat singkat seringkali memberikan beban bagi karyawan, mengakibatkan karyawan selalu bekerja dalam tekanan yang membuat produktivitas karyawan dapat menurun. Pemberian tenggat waktu dasarnya harus di pertimbangkan dengan baik sehingga mendapat titik efisiensi yang maksimal.

Dalam sebuah instansi dibutuhkan kualitas kerja yang baik yang dapat dicapai melalui keseimbangan beban kerja antar karyawan yang tidak tumpang tindih sehingga dapat menjaga produktivitas kerja setiap karyawan, jika hal seperti itu dapat dibangun maka karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan saling mendukung antar individu dalam organisasi tersebut.

Sebagaimana yang sudah dijelaskan diatas dapat ditinjau beberapa perihal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Menurut Beban kerja merupakan tingkat kesulitan yang diterima karyawan yang di berikan oleh instansi demi mencapai tujuan instansi, faktor ini dapat menjadi faktor untuk menunjang besaran tanggung jawab yang diberikan apakah sebanding dengan besarnya kompensasi yang di dapatkan. Oleh karena itu beban kerja menjadi sangat penting bagi karyawan untuk menjadi alat ukur hasil yang di dapat apakah sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan

Menurut (Mahendro Sumardjo & Donni Juni Priansa, 2018) Setiap orang menunjukkan kinerja berupa pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan pencapaian organisasi. Instansi seharusnya dapat mengukur beban kerja yang efektif bagi para karyawannya sebagaimana sumberdaya manusia yang dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, oleh karena itu instansi harus dapat memberikan keseimbangan kerja agar tidak terdapat kesenjangan aktivitas kerja yang terlalu banyak maupun aktivitas kerja yang terlalu sedikit.

Pada tempat yang akan dilakukan penelitian yaitu Kantor Walikota Tangerang Selatan peneliti melihat ada fenomena menarik dimana pada instansi tersebut terdapat banyak karyawan yang bersifat sementara yang biasa disebut karyawan honorer, hal ini menarik perhatian peneliti karena menimbulkan pertanyaan apakah pekerjaan yang diterima berbeda dengan standar karyawan tetap, kasus ini menyangkut kepada penelitian tentang beban kerja karyawan. Seperti hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo yang memberikan pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta dengan kontribusi sebesar 34,0%. (Santoso, Muhammad Rendi, Widodo, 2022)

Lingkungan tempat kerja, yang merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berdampak pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, adalah salah satu tanda beban kerja. (Koesomowidjojo, 2017). Faktor berikutnya yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan elemen penting bagi para karyawan. Lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran sebuah organisasi, jangan sampai lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu pola pikir karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Fenomena yang sering terjadi adalah kurangnya pemeliharaan fasilitas pada lingkungan kerja pemerintahan yang menyebabkan hasil kinerja yang kurang optimal, pemeliharaan fasilitas kerja yang buruk juga dapat memperlambat daya kerja sebuah instansi.

Berdasarkan dari uraian yang sudah dijelaskan, peneliti memiliki ketertarikan untuk dapat melakukan penelitian terkait permasalahan – permasalahan tersebut untuk menjadi kajian untuk bahan penelitian kali ini, dengan judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat diantaranya adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi dalam perkembangan dunia ilmu manajemen khususnya pada bidang sumberdaya manusia. Dan diharapkan juga penelitian ini mampu digunakan untuk menjadi pelengkap kajian teoritis yang menyangkut dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana guna menambah ilmu pengetahuan dan juga dapat menambah wawasan serta merupakan salah satu tugas ujian tengah semester mata kuliah seminar topik mutakhir manajemen

b. Bagi organisasi yang akan di teliti

Diharapkan dapat memberi sumbangan informasi pada pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya memaksimalkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor beban dan lingkungan kerja

