

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Di tengah era globalisasi saat ini, kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam struktur perusahaan, bersama dengan faktor lain seperti keuangan, fasilitas, dan infrastruktur. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya keuangan, fasilitas, dan infrastruktur yang cukup memadai, namun keberhasilannya juga tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola segala aspek perusahaan. Jika kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan buruk, maka meskipun sumber daya keuangan, fasilitas, dan infrastruktur telah terpenuhi, perusahaan tidak akan dapat berjalan atau dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting guna menciptakan kinerja optimal dalam perusahaan.

Perusahaan yang dinamis selalu berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan konsisten mencapai kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimilikinya. Sebelumnya, penilaian kinerja perusahaan lebih berfokus pada aspek keuangan, namun saat ini faktor human capital juga memiliki peranan yang sama penting dalam penilaian kinerja. Perusahaan menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai langkah administratif dan pengembangan karyawan. Dari segi administratif, penilaian kinerja digunakan sebagai panduan dalam membuat keputusan terkait kondisi kerja karyawan, seperti promosi ke posisi yang lebih tinggi, penghargaan, atau pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, dalam pengembangan karyawan, penilaian kinerja menjadi acuan untuk memilih cara-cara yang dapat memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk melalui pelatihan karyawan.

Kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas yang ditugaskan kepada seseorang, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang

dihabiskan. Tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dikenal sebagai level kinerja. Karyawan dengan level kinerja tinggi cenderung memiliki produktivitas yang tinggi, sedangkan sebaliknya, karyawan dengan level kinerja yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan dianggap kurang produktif. Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan rendah, produktivitas perusahaan juga akan rendah, sementara jika kinerja karyawan tinggi, perusahaan akan menjadi produktif dan mengalami perkembangan yang lebih baik.

Penilaian kinerja yang efektif harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja pegawai yang dievaluasi. Tujuan dari penilaian kinerja ini bukan hanya untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kinerja yang kurang baik, tetapi juga untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara yang sesuai.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung adalah salah satu instansi pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat di sektor pekerjaan umum. Dinas ini berperan sebagai pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala, yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota melalui sekretaris daerah. Dinas Pekerjaan Umum merupakan lembaga daerah yang bertanggung jawab dalam pembangunan wilayah, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 20 Tahun 2016 tentang pembentukan, struktur organisasi, dan tata kerja perangkat daerah. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan adalah kewajiban bagi anggota organisasi, termasuk dalam konteks organisasi pemerintah.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung memiliki peran yang penting dalam pembangunan dan penataan wilayah kota. Tugas utama dinas ini adalah mengembangkan dan melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang di Kota Bandar Lampung. Dalam upaya penataan ruang kota, Dinas Pekerjaan Umum bekerja untuk menciptakan tata ruang yang terstruktur dengan merencanakan penggunaan lahan yang optimal. Hal ini mencakup perencanaan pembangunan jalan, taman, kawasan industri, perumahan, dan fasilitas umum lainnya. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan teratur bagi penduduk kota. Selain itu, dinas ini juga

bertanggung jawab dalam membangun fasilitas publik yang dibutuhkan oleh masyarakat. Mereka terlibat dalam pembangunan infrastruktur seperti jalan, jembatan, saluran air, sanitasi, taman, dan fasilitas umum lainnya. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas, kenyamanan, dan kualitas hidup masyarakat kota.

Selain pembangunan fisik, Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung juga berfokus pada inovasi dalam pengembangan layanan. Mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat melalui penyediaan layanan yang efektif dan efisien. Selain itu, dinas ini juga berupaya meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan yang ada. Salah satu langkah yang diambil adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti memastikan kondisi kerja yang aman, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menerapkan sistem manajemen yang efisien. Secara keseluruhan, Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung berperan sebagai agen pembangunan dan penataan wilayah kota, dengan fokus pada menciptakan tata ruang yang terstruktur, membangun fasilitas publik, dan meningkatkan kualitas layanan bagi masyarakat.

Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung sangat memperhatikan lingkungan kerja bagi para pegawainya. Ini terlihat dari upaya menjaga kebersihan kantor yang secara rutin dibersihkan setiap pagi dan penataan yang nyaman untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai. Meskipun demikian, beberapa ruangan terlihat terlalu penuh dengan pegawai dan sering terjadi kebisingan baik dari pegawai maupun musik yang diputar selama jam kerja, yang dapat mengganggu konsentrasi dan fokus pegawai lain dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja yang dimaksud juga mencakup tata letak kantor yang nyaman, kebersihan kantor, tingkat kebisingan, dan fasilitas yang tersedia. Selain itu, hubungan antara pegawai dan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan bawahan juga termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan

kerja mereka, mereka akan betah di tempat kerja mereka, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan efektif dan kinerja pegawai juga akan meningkat.

Beban kerja juga memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, terlihat bahwa setiap bagian memiliki beban kerja yang berbeda. Misalnya, pada bidang binamarga, bagian seksi perancangan teknis dan evaluasi memiliki beban kerja fisik seperti kebisingan karena sering bekerja di luar ruangan yang terpapar sinar matahari langsung. Akibatnya, pegawai dengan beban kerja fisik cenderung lebih mudah merasa lelah secara fisik, sedangkan beban kerja mental dapat mempengaruhi kesejahteraan mental pegawai. Dengan perbedaan beban kerja pada setiap pegawai, kinerja yang dihasilkan juga akan berbeda.

Beban kerja dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai untuk mendukung program organisasi. Beban kerja sebenarnya dapat menjadi motivasi dan tantangan bagi pegawai jika dilihat secara positif. Oleh karena itu, produktivitas pegawai secara tidak langsung dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi, yang tercermin dalam kinerja mereka. Beban kerja yang diterima oleh pegawai dapat berupa beban fisik, seperti suhu lingkungan, pencahayaan, konsumsi oksigen, kebisingan, dan faktor-faktor lain yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, beban kerja juga dapat berupa beban kerja mental yang lebih subjektif bagi setiap individu, seperti tekanan waktu, stres, usaha, dan lain sebagainya.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kondisi mental pegawai, di mana kondisi mental yang baik akan berdampak positif pada kinerja mereka. Untuk memotivasi individu, penting untuk memahami kebutuhan-kebutuhan mereka, karena kebutuhan manusia bervariasi berdasarkan perbedaan cara berpikir, bertindak, situasi, dan lingkungan tempat tinggal. Tingkat motivasi seseorang akan mempengaruhi sejauh mana kinerja mereka. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Motivasi seseorang terbentuk melalui kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak guna mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul tugas akhir "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?
3. Berapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?
4. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?
5. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

5. Untuk menilai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih terfokus dan efektif, berikut adalah batasan-batasan masalah yang diterapkan:

1. Pada penelitian ini faktor yang digunakan hanya lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka anfaat penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Keilmuan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Temuan dan analisis yang diperoleh dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori dan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

2. Akademik

Hasil penelitian ini dapat dipublikasikan dalam jurnal ilmiah dan menjadi sumber referensi bagi para akademisi dan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat melengkapi dan memperkaya literatur yang ada mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang diunakan untuk memecahkan dan membahas masalah yang ada. Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan teori lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bab ini penulis mengemukakan tentang cara yang penulis lakukan dalam proses penelitian yang merupakan gambaran terhadap penelitian.

4. BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai pengumpulan data yang sudah didapatkan serta cara pengolahan data yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada pada rumusan masalah untuk menjawab tujuan penelitian.

5. BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang menjelaskan mengenai hasil serta pembahasan dari pengolahan data yang sudah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

6. BAB VI PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan yang sudah dilakukan mengenai analisis pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

7. DAFTAR PUSTAKA

Dalam daftar pustaka ini memberikan sumber bahan referensi yang didapatkan selama penelitian.