

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang tidak bisa disingkirkan pada sebuah organisasi. SDM juga adalah faktor krusial yang mempengaruhi kemajuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. (Wahyuningsih & Kirono, 2023). Keberadaan sumber daya manusia yang sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi tentu saja yang efisien dan efektif, akan membuat perusahaan atau organisasi tersebut dapat beroperasi dengan baik. Karena itulah sumber daya manusia menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan. Jika sumber daya manusia tidak mampu mengatur jalannya perusahaan atau organisasi, maka akan menjadi tantangan yang cukup sulit bagi organisasi untuk meraih visi, misi, dan tujuan mereka. (Noviana & Ayuningtyas, 2024)

Manusia selalu mengambil peran aktif dan utama disetiap aktivitas organisasi, sebab manusia berfungsi sebagai pelaksana, perencana, dan faktor penentu tercapainya tujuan dalam organisasi. Tujuan tak akan pernah tercapai tanpa adanya kontribusi aktif dari pegawai, meskipun teknologi yang dimiliki organisasi sudah sangat canggih. (Herdilah dkk., 2023). Oleh karena itu, manusia merupakan elemen penting untuk keberlangsungan dan keberhasilan tujuan dari suatu organisasi. Manusia ibarat bahan bakar yang berfungsi sebagai sumber energi untuk menjalankan dan mencapai tujuan suatu organisasi.

Organisasi yaitu sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama, yang terstruktur secara sistematis dengan peran, fungsi, dan tanggung jawab masing-

masing (Nugroho dkk., 2017: 3). Selanjutnya organisasi yang disebut pada penelitian ini adalah sebuah instansi pemerintah, yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang yang memiliki peran untuk mendukung Bupati dalam menjalankan kewenangan daerah di bidang perumahan dan kawasan permukiman. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang memiliki target perencanaan kinerja seperti meningkatkan kualitas infrastruktur daerah. Maka dari itu, untuk merealisasikan target perencanaan tersebut dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan, ditemukan adanya indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang belum terlaksana dengan efektif. Indikasi tersebut menunjukkan adanya realisasi program yang tidak mencapai target yang sudah direncanakan pada triwulan 2 (dua) dan 3 (tiga) tahun 2024, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang Triwulan II dan III Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target		Realisasi		Capaian	
			II	III	II	III	II	III
1	Meningkatnya Akses Infrastruktur Dasar	Percentase Akses Air Minum yang Layak	83,10%	83,55%	0	56%	0	0.57%
		Percentase Akses Air Limbah Domestik yang Layak	68,85%	69,91%	0	0	0	0
		Percentase Panjang Drainase	56,09%	64,02%	0	2,79%	0	0.53%

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target		Realisasi		Capaian	
			II	III	II	III	II	III
		Lingkungan Terbangun						
2	Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hunian	Persentase Luasan Lingkungan Hunian Yang Tertata	8,27%	13,38%	28.67%	23%	0.05%	3.05%
3	Meningkatnya Angka Pemenuhan Hunian	Persentase Penanganan Backlog Perumahan	1,68%	1,34%	6.01.%	107%	0.07%	1.43%

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya ketidakefisienan dalam pencapaian dengan target yang telah ditentukan. Dari ketiga sasaran pada triwulan 2 (dua) dan 3 (tiga) tahun 2024, ada salah satu sasaran yang tidak sesuai antara target dengan realisasi. Ketidaksesuaian antara target yang telah dirancang dengan realisasi ini menggambarkan adanya permasalahan internal yang perlu segera diatasi.

Kinerja merupakan cerminan dari sejauh mana sebuah kebijakan atau program kegiatan dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi dalam organisasi yang dirumuskan melalui perencanaan taktis sebuah strategi. Definisi kinerja dalam sebuah organisasi adalah ukuran keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Para pimpinan sering kali mengabaikan hal ini kecuali situasinya sudah sangat buruk atau semua aspek berjalan dengan tidak semestinya. (Kompri, 2020: 2).

Kinerja pegawai yang meningkat ataupun menurun dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan. Karena hal tersebut, teridentifikasi sejumlah faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Pertama motivasi kerja, Menurut (Ulhaq & Wahyuni, 2023) motivasi merupakan dorongan atau pemicu bagi setiap

pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Motivasi juga memiliki arti sebagai emosi, niat, serta hasrat untuk berperilaku dan bertindak. Pada dasarnya, motivasi bisa mendorong individu guna berusaha lebih giat agar bisa mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan instansi.

Selain motivasi kerja, faktor keduanya adalah beban kerja. Beban kerja dapat diartikan sebagai hal yang muncul karena adanya batasan kapasitas dalam menyelesaikan tugas. Keterbatasan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu disebut sebagai beban kerja. Namun, jika keterbatasan pegawai itu menghambat atau mengurangi pencapaian yang diinginkan, maka akan muncul perbedaan antara kemampuan yang ada dan kapasitas yang dimiliki, yang akan mengakibatkan kegagalan dalam kinerja karyawan. (Noviana dan Ayuningtyas, 2024). Menurut (Mahawati dkk., 2021) beban kerja ialah volume tugas yang dilakukan oleh karyawan, baik fisik maupun mental dan yang harus mereka selesaikan. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut (Lestary & Harmon, 2017) lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penting bagi organisasi untuk meraih suatu keberhasilan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk lingkungan kerja yang mendukung keberlangsungan pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. (Saputra dkk., 2024)

menyatakan, ketidaknyamanan dan kebosanan dapat muncul dari lingkungan kerja yang tidak mendukung.. Ketidaknyamanan di tempat kerja akan berdampak pada motivasi dan antusiasme pegawai saat bekerja, sehingga individu lebih rentan untuk bersikap malas, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja yang menurun.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk menyusun kebijakan, melakukan koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, monitoring serta melakukan evaluasi dan pelaporan dalam bidang perencanaan teknis dan pembiayaan perumahan, perumahan umum, serta perumahan swadaya.

Demi mewujudkan visi dan misinya, diperlukan kondisi yang mendukung dan keselarasan antara atasan dengan pegawai yang masing-masing memiliki kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan. Karena hal itu, peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian dalam dominan sumber daya manusia, khususnya dalam pengaruh motivasi, beban, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

Berlandaskan pada persoalan yang sudah diamati, peneliti mengambil subjek penelitian pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati adanya permasalahan yang terjadi khususnya di Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Persoalan pertama terletak pada motivasi kerja, ternyata masih ada

kesenjangan dan beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh para pegawai, dimana mereka kurang memiliki motivasi terhadap pekerjaan mereka. Ada yang terlambat saat datang ke kantor, menunda pekerjaan, kurang disiplin dan tidak dapat menggunakan fasilitas kantor secara optimal.

Persoalan yang kedua terkait dengan beban kerja, ditemukan adanya beban kerja yang tinggi kepada pegawai DPKP Kabupaten Lumajang dikarenakan keterbatasan sumber daya manusia. Jumlah pegawai yang terbatas sering kali tidak sebanding dengan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Pegawai juga dibebani dengan tugas administratif seperti penyusunan laporan pertanggungjawaban, monitoring, dan evaluasi program. Tumpukan dokumen dan laporan ini sering kali menambah beban kerja, terutama bagi para pegawai yang tidak memiliki staf pendukung.

Persoalan ketiga terletak pada lingkungan kerja, lingkungan kerja DPKP Kabupaten Lumajang memiliki larangan kerja sama antara atasan, pegawai, teman bawahan untuk mencari keuntungan pribadi sehingga lingkungan kerja di dalam menjadi kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja, kreatifitas, dan loyalitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan tingkat absensi.

Beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang sudah dilaksanakan oleh (Yuliana dkk, 2024) menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama Bekasi. Penelitian yang juga dilaksanakan

oleh (Saputra dkk., 2024) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Shofira dkk, 2024), menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMNU Jember.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Wahyuningsih & Kirono, 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hitachi Astemo Bekasi Break System. Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak dkk., 2021) juga menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ilham dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Ihzardian & Suwitho, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Cherry Mie. Penelitian yang dilakukan oleh (Ulhaq & Wahyuni, 2023) juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. Akan tetapi hasil penelitian tersebut

bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviana & Ayuningtyas, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta.

Berdasarkan penjabaran diatas terkait dengan latar belakang, penelitian terdahulu dan fenomena yang telah terjadi dilapangan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada dalam Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa adanya perbaikan, maka potensi kerugian yang lebih besar dapat terjadi. Maka dari itu peneliti mengambil judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang**”.

1.2 Batasan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dibuat, agar lebih memfokuskan pada tujuan penelitian yang dilakukan dan tidak menyimpang dari pokok rumusan masalah yang ada, peneliti membuat batasan masalah agar terfokus dan tidak menyimpang yaitu motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang diambil dari fenomena atau peristiwa yang terjadi di DPKP Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi tidak terlepas dari faktor motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga beresiko tidak

terpenuhi di dalam organisasi. Mempertimbangkan penjelasan tersebut, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yang dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka diharapkan agar dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dari penelitian ini ialah untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia

dalam menguji pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Untuk menambah kepustakaan di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang sehingga akan bermanfaat nantinya bagi peneliti lain terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang

Dari hasil penelitian ini mengharapkan bisa berguna sebagai bahan pertimbangan bagi DPKP yang ada sangkutannya dengan motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini adalah syarat bagi penulis guna memperoleh gelar strata satu Sarjana Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang dan diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa membantu menambah wawasan tentang sumber daya manusia terutama pengetahuan tentang motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.