

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang banyak dibahas oleh masyarakat. Sumber daya manusia pada perusahaan maupun institusi merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan atau bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya. Jika sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan dan tujuan perusahaan tersebut akan terhambat. Sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Neksen et al, 2021). Hal ini diperkuat oleh hasil survei oleh Jambi Antara yang di sampaikan oleh Nopriansyah, SST,MSi. (BPS Provinsi Jambi), “Menurut hasil Susenas 2021 angka ketergantungan (dependency ratio) di Provinsi Jambi mencapai 44,52 persen. Angka ini kembali menegaskan jika Jambi masih berada pada era bonus demografi, dimana jumlah penduduk produktifnya lebih tinggi dari jumlah penduduk usia tidak produktif” (Antara Jambi, 2021).

Pada tahun 2022 disampaikan oleh Wakil Presiden RI pada acara Indonesia Economic Outlook 2022 Nasional Seminar, senin (07/02/2022),

secara virtual “Pemerintah sangat menyadari pentingnya pembangunan berbasis teknologi, sehingga seluruh sumber daya, kebijakan, anggaran, dan pelaksanaan pembangunan dikerahkan untuk memastikan agar peningkatan mutu SDM terus terjadi”. Wapres menegaskan bahwa secara umum upaya-upaya yang sudah dilakukan pemerintah akan terus dikembangkan. “Peningkatan keterampilan digerakkan, salah satunya lewat Kartu Prakerja dan BLK Komunitas, penyediaan dana abadi riset, beasiswa mahasiswa di dalam dan luar negeri dinaikkan, juga pertukaran pelajar, fasilitas digitalisasi misalnya pembangunan serat optik, dan masih banyak lagi”(Menpan, 2022).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah beban kerja. Menurut penelitian dari Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022), beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut sebagian pegawai di instansi mengutarakan bahwa banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal dikarenakan pegawai hanya memiliki waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang

yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja” (Budiasa, 2021:29-30).

Sedangkan menurut Kasmir (2019:40), menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Beberapa alasan beban kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, “Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan diantaranya pembagian tugas yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar” (Hatmawan, 2015). SDM yang kurang, tugas yang berlebih dan waktu yang kurang akan memberikan dampak negatif bagi instansi atau organisasi baik berupa waktu, potensi, dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Penelitian Munandar (Harini *et al.*,2018), bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini diperkuat pada tahun 2019 oleh Noval Dhwinuari Antony yang berjudul Ada Petugas KPPS Meninggal, Perludem: Beban Kerja Tak Rasional dan disampaikan oleh Direktur Eksekutif Perludem Titi Anggraini saat dihubungi "Jadi ini membuktikan bahwa (pemilu) serentak 5 surat suara itu tidak kompetibel dengan kapasitas dan kemampuan manusiawi orang-orang yang menyelenggarakannya. Jadi pemilu serentak

surat suara itu tidak kompatibel dengan kapasitas manusiawi para orang-orang yang bertugas. Karena beban (kerjanya) menjadi tidak rasional dan sangat berlebihan di luar kapasitas dan kemampuan normal. (Detik.com, 2019).

Jadi beban kerja merupakan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan yang tidak sesuai dengan batasan pegawai. Selain beban kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2019:118), menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang di dalamnya berbagai fasilitas kerja berfungsi untuk mempengaruhi semua pekerjaan guna meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dengan baik.

Selain beban kerja, lingkungan kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan” (Faridah dan Hartono,2016:40-41). “Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam

mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya” (Hasibuan, 2018; Wulandari & Hamzah, 2019). Jadi disiplin bisa diartikan dengan sikap dan perilaku seseorang yang dapat mematuhi sebuah aturan yang ada pada instansi atau organisasi.

Dimana faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab dengan adanya beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin yang baik dan kerja sama atau kolaborasi dengan sesama pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap individu memang memiliki tugasnya masing-masing tetapi jika sudah melaksanakan tugasnya, lebih baik mereka saling membantu pekerjaan rekan kerjanya. “Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia” (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Menurut Syukur (2019:4), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa diartikan dengan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik berdiri pada tahun 2017, ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati nomor 58 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik dan diperbarui Peraturan Bupati nomor 68 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik, tugas dari Dinas Komunikasi dan Informasi adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang statistik, dan urusan pemerintahan bidang persandian. Dinas Kominfo dipimpin oleh kepala dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik dalam melaksanakan tugasnya secara teknis maupun administratif dibina dan dikoordinasikan dengan sekretaris daerah. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik, terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, kurangnya SDM yang menyebabkan pekerjaan yang harus dikerjakan lebih dari 1 orang tapi yang mengerjakan cuma 1 orang, kurang meratanya dalam pembagian pekerjaan, kurangnya waktu atau *deadline* yang diberikan, terlalu banyaknya tugas atau pekerjaan yang diberikan dan yang akan menyebabkan kebingungan.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, kurang adanya fasilitas sarana dan prasarana dalam tempat kerja, posisi kantor dekat dengan jalan raya yang menyebabkan kebisingan di jam-jam tertentu, dan kurang adanya interaksi antar pegawai.

Sedangkan pada faktor disiplin, masih kurangnya kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin, masih banyak pegawai yang terlambat pada jam masuk kerja, kurangnya tanggung jawab pada saat bekerja, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat selain itu masih ada karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja dan semua hal tersebut diatas mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan kurang adanya kesadaran terhadap faktor beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik harus bisa memberi semangat kerja kepada semua pegawai dan apabila tugas yang tidak bisa diselesaikan bisa dikelompokkan dan jangan malu meminta bantuan kepada rekan kerja. Oleh karena itu, pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja pada instansi dan organisasi baik dan memenuhi standar agar dalam melaksanakan pekerjaan dengan yang diharapkan. Disiplin kerja yang kondusif dan dapat mendukung kinerja pegawai yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik. Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi atau masukan untuk mengetahui pengaruh pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten

Gresik. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menjadikan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik sebagai objek pengamatan dalam pembuatan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang menjelaskan bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik ?
2. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik ?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi permasalahan pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Masalah

Manfaat penelitian terbagi menjadi 2 (dua) macam yaitu manfaat teoritis atau akademis dan manfaat praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan menambah referensi perpustakaan Universitas Gresik, bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi dalam meningkatkan pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan untuk menambah informasi sebagai referensi dalam penelitian.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun di dalam manfaat praktis dapat dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah informasi, wawasan serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat dan mencapai kinerja yang baik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.

3. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.