

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik Institusi maupun perusahaan, merupakan kunci dimana Sumber Daya Manusia (SDM) berupa manusia yang diperkerjakan sebagai penggerak dan pemikir untuk mencapai tujuan, sebagai aset harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dengan bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan karyawan. Maka tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Adapun pengertian SDM dibagi menjadi 2 makro dan mikro , mikro individu yang berkerja dan menjadi anggota al.pengawai, buruh , karyawan , tenaga kerja sedangkan makro penduduk suatu negara yang sudah memasuki Angkatan kerja baik yang sudah berkerja maupun yang belum bekerja.

Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik merupakan salah satu bagian dari pemerintah daerah berjalan dan melaksanakan tugas dengan berlandaskan pada Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Kabupaten Gresik dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik.

Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik memiliki komitmen untuk mempunyai meningkatkan kinerja pegawai namun lingkungan kerja terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan kurang layak karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk dan terasa panas, hal ini disebabkan oleh ruangan kerja yang sempit dan banyak dokumen yang menumpuk di dalam ruangan. Mutu udara dalam ruangan kerja kurang baik dan ada bau yang kurang sedap hal ini diakibatkan oleh sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja kurang baik. Selain itu, ketersediaan peralatan dan perlengkapan kantor juga kurang jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah peralatan kantor yang dibutuhkan para pegawai Sehingga dapat mengakibatkan pencapaian tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa beban kerja yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan Kapasitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan dalam melakukan aktivitas kerja. Sehubungan dengan data Aktivitas kegiatan operasional yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, keterbatasan waktu yang singkat dan tingginya volume beban kerja.

Dalam hal pengetahuan ditemukan dalam hal teknologi informasi perlu ditingkatkan. Selain masalah tersebut, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Kinerja karyawan yang bagus atau buruk akan berpengaruh secara lurus sesuai dengan hasil yang di capai oleh pekerja dan juga susah bersaing bersama perusahaan lainnya. Sebagai pemilik perusahaan tidak bisa berharap terlalu banyak jika kinerja pekerja yang dipilih tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing pegawai. Kinerja karyawan dalam organisasi memusat kepada daya kapabilitas pekerja berdasarkan hasil dalam melakukan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih

dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Menurut Amstrong dalam Dharma (2011:324-326) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja diekspresikan sebagai aspek-aspek kinerja yang mencakup baik atribut (cara) maupun kompetensi. Ini adalah pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf (kompetensi).

Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Serdamayanti dalam Yoyo, dkk (2018:47) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misal jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempet kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi pegawai juga tinggi.

Selain lingkungan beban kerja juga mempengaruhi kinerja, dimana pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Menurut Meshkati

dalam Tarwaka (2010:121), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Suma'mur (2009:135), beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Selain lingkungan dan beban kerja, pengetahuan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Pengetahuan atau *knowledge* adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek dimana pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal dan sangat erat hubungannya. Diharapkan dengan pendidikan yang tinggi maka akan semakin luas pengetahuannya. Tetapi orang yang berpendidikan rendah tidak mutlak berpengetahuan rendah pula. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal saja, tetapi juga dapat diperoleh dari pendidikan non formal. Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Notoatmojo, 2014).

Berdasarkan paparan diatas, maka saya tertarik ingin/akan melakukan penelitian dengan judul “**Lingkungan, beban Kerja dan**

Pengetahuan” berpengaruh pada Kinerja

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ?
4. Apakah Lingkungan, Beban Kerja dan pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan masalah atas ruang lingkup penelitian agar pembahasan masalah lebih terarah dan terfokus. Adapun batasan masalah tersebut adalah membahas pengaruh Kinerja dipengaruhi oleh Lingkungan, Beban Kerja dan Pengetahuan.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui Lingkungan, Beban Kerja dan pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai

- b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

- c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.