

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang produktif dan berfungsi sebagai penggerak organisasi baik itu di perusahaan atau instansi dan sumber daya manusia adalah aset penting yang tidak dapat digantikan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu Perusahaan atau instansi. Selain itu, SDM juga merupakan komponen yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi yang akan mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang baik maka diperlukan manajemen pengelolaan yang baik pula. Karna selain mampu meningkatkan produktivitas instansi pegawai juga bisa menjadi pusat persoalan bagi instansi atau potensi pegawai tidak dikembangkan secara maksimal. Maka dari itu kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang maksimal.

Jika seorang pegawai dikelola dengan baik dan benar, Perusahaan akan memperoleh keuntungan, seperti pencapaian visi dan misi Perusahaan, memperoleh keuntungan finansial yang sesuai dengan target, dan meningkatkan pangsa pasar dibandingkan dengan pesaingnya. Sebaliknya, jika perusahaan gagal mengelola dan mengarahkan karyawannya dengan benar, kinerja mereka akan

menurun. Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan mereka.. Kinerja setiap pekerja mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Setiap Perusahaan pasti akan berusaha mendapatkan kinerja terbaik dari pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, Pegawai membutuhkan seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan untuk mencapai tujuan.

Peningkatan kinerja Pegawai akan membantu kemajuan Perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diambil serius karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mereka bergantung pada kinerja karyawan. Peran kinerja pegawai sangat jelas untuk suatu peningkatan dalam suatu organisasi atau instansi sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawai harus stabil setidaknya harus memperhatikan Kepemimpinan, Beban kerja dan Stres kerjanya.

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting untuk suatu Perusahaan atau kelompok Organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau Perusahaan tersebut mencapai tujuan. Seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja pegawai. Pada era modern, pemimpin harus berpartisipasi secara aktif dalam meningkatkan kualitas

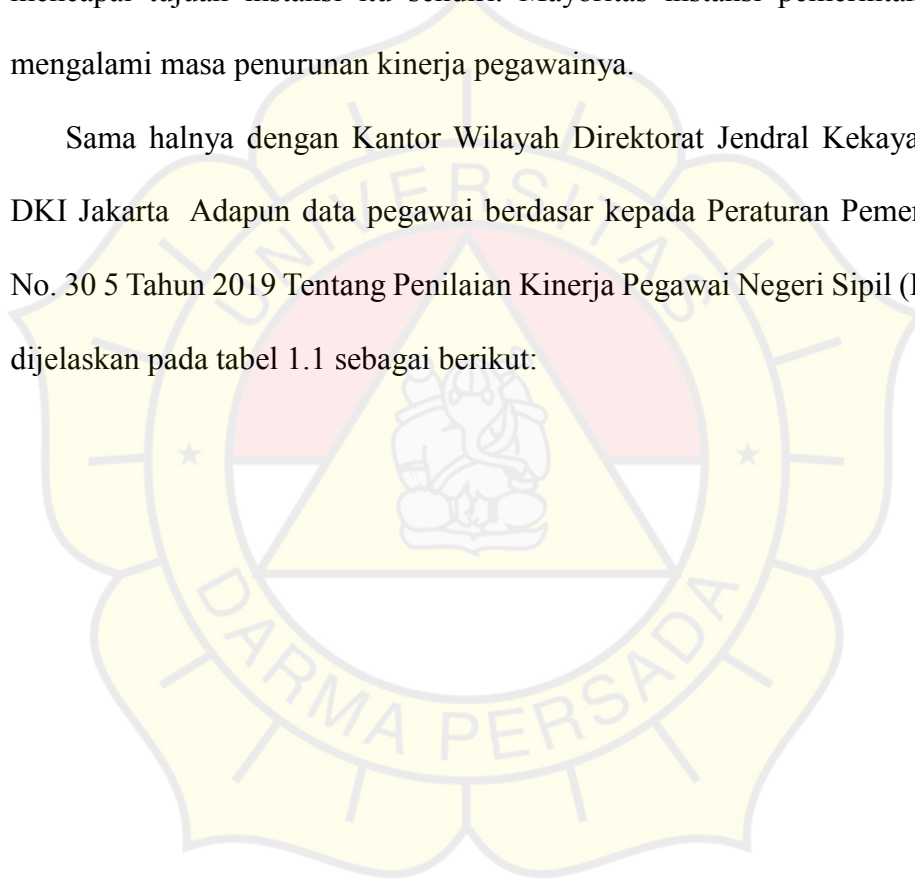
organisasi mereka untuk menjamin keberlangsungan organisasi yang mereka pimpin.

Beban kerja, juga dikenal sebagai *workload*, merupakan suatu perbedaan antara kemampuan atau kapasitas seorang karyawan dengan kebutuhan pekerjaan yang harus dipenuhi. Karena pekerjaan manusia adalah mental, mereka memiliki beban yang berbeda. Intensitas pembebanan yang terlalu rendah menyebabkan kebosanan dan kejenuhan, atau *understress*; sebaliknya, pembebanan yang terlalu tinggi menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan *understress*. Kesesuaian beban kerja perusahaan dengan kebutuhan pekerja harus diperhatikan. Karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan beban kerja yang lebih tinggi, kekurangan beban kerja dapat merugikan organisasi.

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Terdapat cara instansi untuk dapat melakukan peningkatan kinerja pegawai diantaranya membuat lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mendukung serta kondusif dengan motivasi dalam bekerja dapat mendukung pegawai serta pengembangan karier yang baik dapat membuat instansi cepat mencapai tujuan instansi itu sendiri. Mayoritas instansi pemerintahan pernah mengalami masa penurunan kinerja pegawainya.

Sama halnya dengan Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta Adapun data pegawai berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 5 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:



Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara
DKI Jakarta Tahun 2021-2022

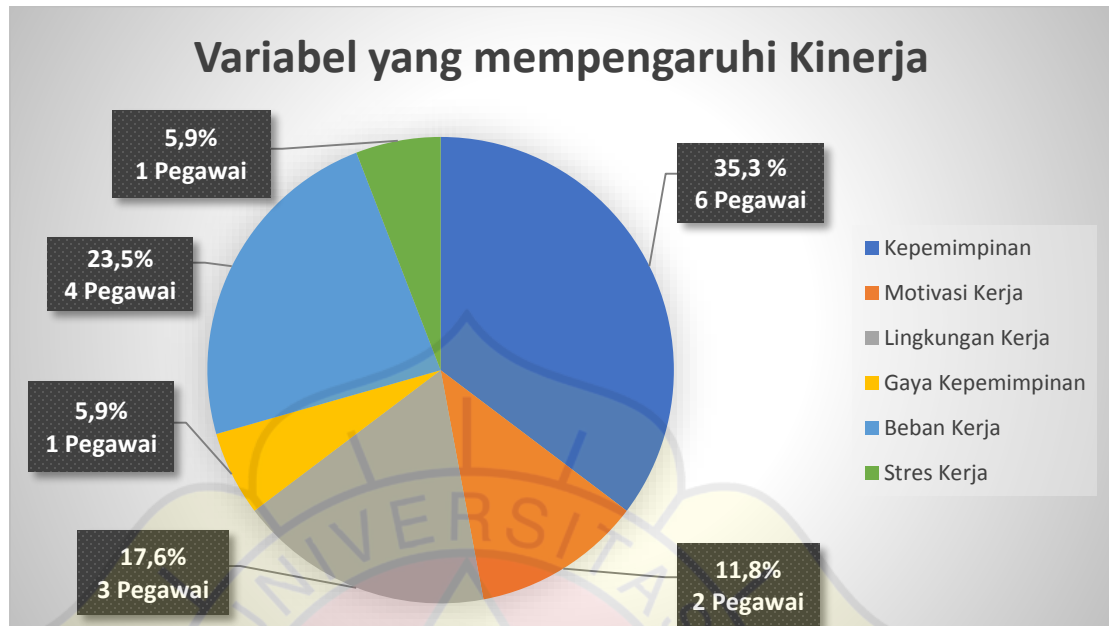
Unsur yang dinilai	Bobot (%)	Tahun				Keterangan	%
		2021		2022			
		Nilai capai	Skor (%)	Nilai capai	Skor (%)		
1. Kualitas Kerja	20	88	17,6	82	16,4	Menurun	4
2. Kuantitas Kerja	20	85	17	82	16,4	Menurun	3
3. Tanggung Jawab	20	90	18	83	16,6	Menurun	7
4. Kerja Sama	20	90	18	84	16,8	Menurun	6
5. Inisiatif	20	86	17,2	81	16,2	Menurun	5
Total	100		87,8		82,4	Menurun	5,4

Sumber : Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif dengan bobot 20% dan nilai capaian dari sasaran kinerja pegawai masih dalam keadaan baik namun mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir. Pada tahun 2021 jumlah skor kinerja pegawai sebesar 87,8% dan mengalami penurunan di tahun 2022 menjadi

82,4%. Terjadinya penurunan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta tersebut adalah karna kurangnya motivasi untuk bekerja lebih baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya, Adapun faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentu harus memperhatikan beberapa faktor seperti pengembangan karier para pegawai dan lingkungan tempat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan *pra survey* dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total populasi sebanyak 85 pegawai maka responden yang mengisi *pra survey* yaitu sebanyak 17 pegawai yang dijadikan responden penelitian ini untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta, dengan variabel berupa Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier. Berikut dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



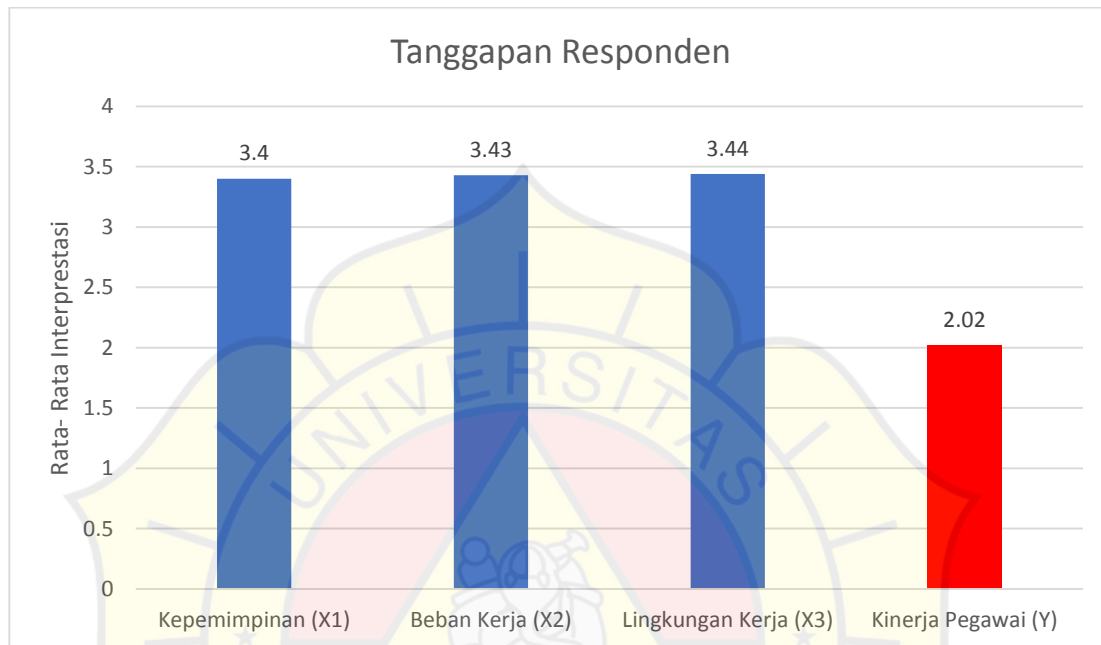
Sumber: Diolah oleh penulis 2023

Gambar 1.1 variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pra survey sebanyak 17 orang pegawai menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah Kepemimpinan merupakan variabel yang dianggap oleh pegawai mempengaruhi kinerja sebanyak 6 pegawai, Beban kerja mempengaruhi kinerja sebanyak 4 pegawai dan Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 3 pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Masalah yang dialami dalam Kepemimpinan, Beban kerja dan Lingkungan kerja membuat peneliti melakukan survey berikutnya di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta. Berikut gambar 1.2 merupakan hasil pra kuesioner

penelitian tentang variabel Kepemimpinan, Beban kerja, Lingkungan kerja dan kinerja Pegawai.



Sumber : Diolah oleh penulis 2023

Gambar 1.2 Tanggapan Responden

Untuk menjelaskan grafik di atas, mengacu pada tabel 3.4 halaman 70. Maka dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan memiliki rata-rata sebesar 3,44 yang artinya pegawai memiliki Kepemimpinan yang sangat baik.
2. Variabel Beban kerja memiliki rata-rata sebesar 3,42 yang artinya pegawai memiliki Beban kerja yang sangat tinggi.
3. Variabel Lingkungan kerja memiliki rata-rata sebesar 3,44 yang artinya pegawai

memiliki Lingkungan yang sangat baik.

4. Variabel kinerja memiliki rata-rata sebesar 1,71 yang artinya pegawai memiliki kinerja yang rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapat gap/permasalahan antara kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja sangat baik namun kinerja pegawai rendah. Oleh karna permasalahan itu penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta).

1.2. Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diberikan Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara baik, namun kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara rendah.
2. Beban yang diberikan Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara baik, namun kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara rendah.

3. Lingkungan kerja yang diberikan Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara baik, namun kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara rendah.

1.2.2. Pembatasan masalah

Berdasarkan Latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini agar peneliti dapat lebih fokus dan mendalami permasalahan penelitian yang diteliti perlu dibatasi tentang kepemimpinan, beban kerja, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara (KANWIL DJKN) DKI Jakarta.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan, Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara (KANWIL DJKN) DKI Jakarta ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara (KANWIL DJKN) DKI Jakarta ?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara (KANWIL DJKN) DKI Jakarta ?

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara (KANWIL DJKN) DKI Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama, seta dapat memperluas apa itu pentingnya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta.

2. Bagi KANWIL

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil Keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan Kepemimpinan, Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan, beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara DKI Jakarta.