

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting di berbagai lembaga ataupun perusahaan agar sebuah lembaga atau Perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia tersebut atau kualitasnya kurang baik, maka Lembaga atau perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi manusia sebagai karyawan dalam organisasi, peranan penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas sumber daya manusia.

Dalam sebuah perusahaan aspek manajemen sumber daya manusia sangat berarti, karena sumber daya manusia ialah seseorang yang turun langsung pada

segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan perlu menjalankan yang namanya pengelolaan terhadap SDM yang dimiliki untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan dapat diandalkan. Pengelolaan SDM dilakukan sebagai suatu metode untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja sering dipakai sebagai indikasi prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok.

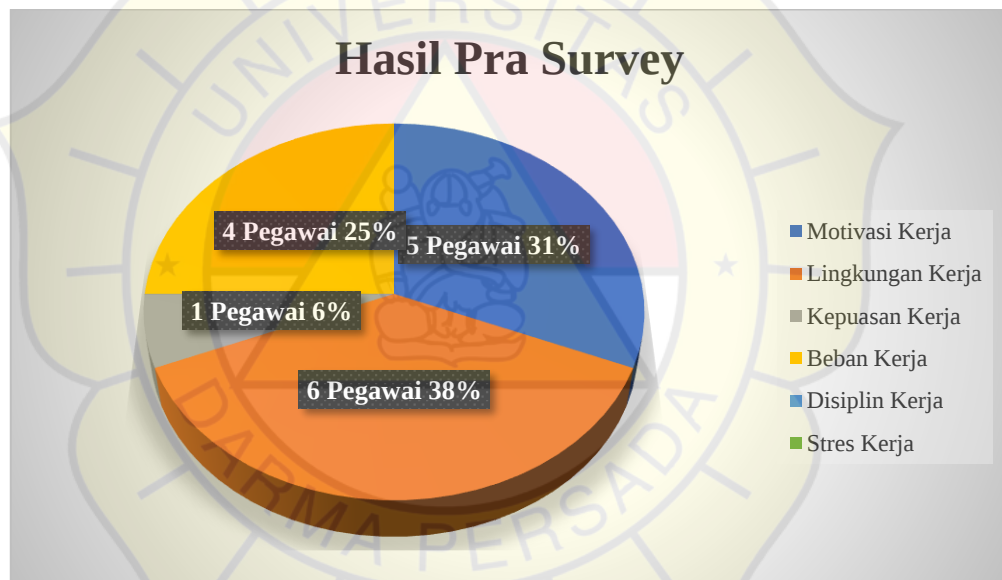
Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Badan Kepegawaian Negara

No.	Aspek Penilaian Perilaku Kerja Pegawai	Skor Penilaian		Sebutan
		2022	2023	
1	Orientasi Pelayanan	87%	80%	Menurun
2	Integritas	85%	80%	Menurun
3	Komitmen	88%	79%	Menurun
4	Disiplin	80%	82%	Meningkat
5	Kerjasama	90%	85%	Menurun
6	Kepemimpinan	85%	80%	Menurun
	Rata-Rata	86%	81%	Menurun

Sumber: Data diperoleh dari Badan Kepegawaian Negara

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2022, nilai dari hasil keseluruhan kinerja pegawai Biro SDM Badan Kepegawaian Negara adalah 86%. Kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan sehingga nilai keseluruhan kinerja pegawai Biro SDM 81%. Hal ini menunjukkan kalau kinerja pegawai Biro SDM Badan Kepegawaian Negara mengalami Penurunan.

Karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progress suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, secara keseluruhan Dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

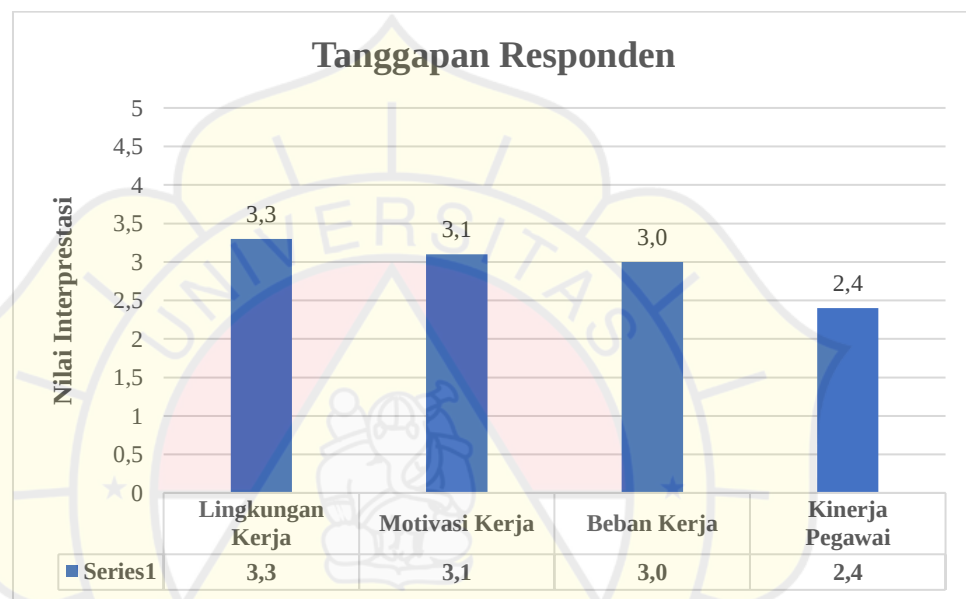


Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Gambar 1. 1 Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada biro sumber daya manusia di badan kepegawaian negara adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 16 orang sebagai penelitian awal,

berikut ini adalah tanggapan dari pegawai pada biro sumber daya manusia di badan kepegawaian negara mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap 16 pegawai sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis, 2024

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, bisa dilihat bahwa menurut tabel maka interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebanyak 3,3 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerjanya cukup, selanjutnya interpretasi nilai motivasi kerja sebanyak 3,1 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja cukup, lalu ada interpretasi nilai beban kerja sebanyak 3,0 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa beban kerja cukup dan interpretasi nilai kinerja

pegawai sebanyak 2,4 yang artinya kinerja pegawai pada biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara rendah.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan dan berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara.”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja yang ada pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara tergolong cukup namun Kinerja Pegawai tergolong rendah.
- b. Motivasi Kerja yang ada pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara tergolong cukup namun Kinerja Pegawai tergolong rendah.
- c. Beban Kerja yang ada pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara tergolong cukup namun Kinerja Pegawai tergolong rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti perlu melakukan ada Batasan masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat fokus pada variabel masalah yang diteliti yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan kinerja yang ada pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara sedangkan status pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada divisi SDM di Badan Kepegawaian Negara.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM di Badan Kepegawaian Negara?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM di Badan Kepegawaian Negara?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM di Badan Kepegawaian Negara?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM di Badan Kepegawaian Negara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian yang dilakukan pada Biro SDM di Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh kegunaan, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

1. Bersifat Teoritis

Bagi Perusahaan, Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan saran terhadap biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara agar dapat menjadi perusahaan/instansi yang lebih baik serta dapat mempertimbangkan kembali perbaikan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan memperhatikan

beban kerja agar kinerja pegawai pada biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara.

2. Bersifat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai masukan untuk pertimbangan, bahan evaluasi instansi dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas pegawai yang menghasilkan keuntungan bagi instansi serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang berguna bagi penulis yaitu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara. Selain itu, penelitian ini juga akan membantu penulis dalam menemukan masalah penelitian tambahan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan.