

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang sangat krusial dalam mengembangkan kemajuan serta perkembangan perusahaan dalam menerapkan nilai dan sifat yang baik serta dapat mengembangkan acuan kinerja pegawai sebagaimana sesuai kinerja pegawai yang efisien dan maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem operasi perusahaan, yang merupakan modal dan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik dan seefisien mungkin.

Fungsi sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh yang lain karena sumber daya manusia salah satu peranan penting perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Dalam peranannya yang penting dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia harus ditingkatkan agar perusahaan tersebut dapat berkembang. Dalam manajemen sumber daya manusia, pokok tugasnya ialah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh kinerja pegawai yang baik dan efisien. sumber daya manusia tentunya merupakan aspek penting dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis yang tidak boleh dianggap remeh.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai untuk kemajuan dan efisiensi perusahaan. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi harus mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Tercapainya suatu perusahaan tidak hanya tergantung kepada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, lebih tergantung kepada manusia yang

melaksanakan pekerjaannya secara baik dan efisien sesuai dengan prosedur perusahaan dan sistem organisasi yang berlaku.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

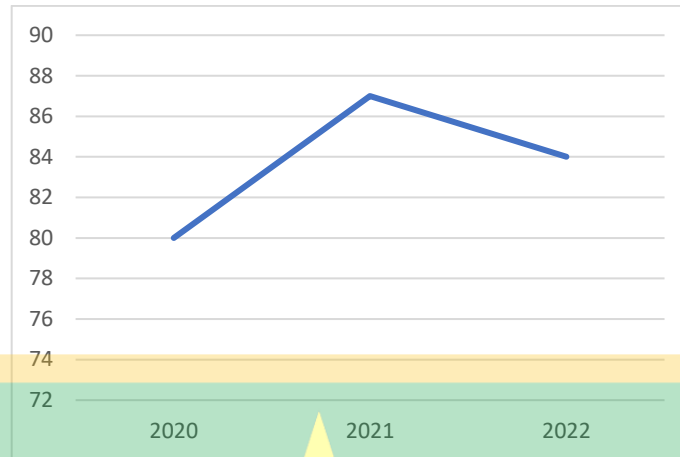
Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan sebuah kota administrasi yang dipimpin oleh Wali Kota Administrasi yang ditunjuk oleh Gubernur DKI Jakarta dalam memimpin birokrasi pemerintahan administratif. Saat ini, Wali Kota Administrasi Jakarta Selatan dipimpin oleh Munjirin sejak 13 Oktober 2021. Dan dibantu oleh Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan. Terdapat beberapa tugas, diantaranya mengajukan rancangan Perda, menetapkan Perda yang telah mendapat persetujuan bersama DPRD, menetapkan Perkada dan keputusan kepala daerah, mengambil tindakan tertentu dalam keadaan mendesak yang sangat dibutuhkan oleh Daerah dan/atau Masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik, Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan

No	Unsur Penilaian	Target	Tahun		
		Penilaian	2020	2021	2022
	Efektivitas	100%	75%	84%	90%
	Kualitas Pekerjaan	100%	90%	90%	87%
	Berkomitmen	100%	75%	95%	78%
	Kemandirian	100%	80%	80%	80%
Jumlah			80%	87%	84%

Sumber : Data diolah, 2024.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SEKKO

Gambar 1. 1

Hasil Pengolahan Data Sekko

Menurut tabel 1.1 dan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai belum mencapai target 100% dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Menurut tabel diatas, penilaian kinerja pegawai terus mengalami fluktuatif. Pada tahun 2020 memiliki nilai persentase kinerja yang dihasilkan yaitu 80%, lalu tahun 2021 mengalami kenaikan persentase kinerja yaitu mencapai 87%, dan kembali mengalami penurunan persentase kinerja menjadi 84% pada tahun 2022.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan solusi untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor tersebut ialah lingkungan kerja non fisik, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain-lainnya

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, menurut Sedarmayanti (2009). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Utami (2022) melakukan penelitian mengenai hal tersebut, yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Anggreany (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain lingkungan kerja yang tidak memadai, jika pegawai diberikan tanggung jawab tidak sesuai dengan tugas serta bidang ilmu dan keahliannya, Hal ini mengakibatkan beban kerja yang terlalu berlebihan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan reaksi fisik maupun mental seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan. Namun, beban kerja yang terlalu sedikit menimbulkan kebosanan (Handayani, 2022). Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Ohorela (2021) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Waluyo dan Ismirah (2016) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah intergrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meuthia & Husada (2019) menunjukkan hasil mengkonfirmasi budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kualitas kinerja pegawai Koperasi Karyawan Perum Bulog. Selain Budaya Organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satu faktornya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut

Arnold dan Feldmand (2012) adalah sebagian kumpulan pengaruh atau perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka.

Pendapat lain dikatakan oleh Handoko (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut penelitian Sutisna (2021) berdasarkan hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel dan gambar 1.1 penilaian kinerja pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan menunjukkan bahwa terjadinya fluktuatif pada kinerja pegawai. kemungkinan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja non fisik, beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang ada di instansi tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Lingkungan Non Fisik, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis tulis ialah untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah diatas, sehingga dapat diketahui secara detail dan secara jelas tujuan penelitian ini akan diadakan. Di penulisan skripsi ini penulis menyampaikan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mengarah kepada kepentingan objektif, sehingga diterapkan untuk membantu pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan perumusan kebijakan bagi pihak-pihak yang memanfaatkan hasil penelitian, yaitu:

- a. Teoritis :

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

b. Akademis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja non fisik, beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh lingkungan kerja non fisik, beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

