

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah instansi, pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap instansi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mempunyai skill yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, dengan adanya skill tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan Sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan.

Kinerja pegawai adalah target yang harus dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Menurut Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai baik yang bersifat individu maupun kelompok sangat berpengaruh terhadap efektivitas dari suatu instansi, karena apabila kinerja pegawai sudah maksimal maka instansi dapat mencapai targetnya dengan maksimal. Begitupun sebaliknya, apabila kinerja pegawai tidak maksimal maka instansi tidak akan mencapai targetnya dengan maksimal. Berbagai cara akan dilakukan agar tujuan instansi dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap instansi harus mengetahui, menganalisis dan mengevaluasi hal-

hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja yang diberikan secara efektif dapat mempermudah instansi untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dapat diberikan secara maksimal kepada pegawai dan sejauh mana pengaruhnya terhadap instansi. Pemberian beban satuan kerja yang baik yaitu diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada didalam instansi. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan menjadi tantangan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karena itu keberhasilan suatu instansi bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Sudiharto dalam Dani Praditya Setiawan (2016) Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, Menurut Suci R Mar'ih Koesomowidjojo (2017:24) diantaranya yaitu faktor internal (faktor yang berasal dari dalam tubuh pegawai akibat reaksi dari beban kerja eksternal) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti tugas-tugas fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja). Dengan adanya hal tersebut maka instansi harus memperhatikan beban kerja pegawainya karena beban kerja pegawai yang berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mengalami ketidakseimbangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja disebabkan oleh adanya pemberian satuan kerja yang belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta tugas yang diberikan harus sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia yang ada pada instansi. Dengan adanya hal tersebut maka instansi harus memperhatikan bagaimana pemberian satuan kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan serta sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia yang ada, sehingga akan terhindar dari banyaknya aktivitas pekerjaan pegawai yang tidak sesuai dengan tugasnya, seperti pemberian tugas yang terlalu berat dan terlalu ringan untuk diselesaikan. Semakin positif beban kerja yang diberikan di suatu instansi maka semakin meningkat kinerja instansinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Coulter dalam Saefullah Asep (2016) menyatakan, “Lingkungan merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan”. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik, karena lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi. Dan lingkungan kerja bisa dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: kebersihan, fasilitas, tempat dan sebagainya), dari kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain.

Adanya fasilitas yang diberikan instansi, sangat mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal ini menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi instansi yaitu

bagaimana cara meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik. Karena lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan menurunnya tingkat semangat pegawai, serta kurangnya fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang masih kurang kondusif diduga akan memberikan dampak negatif pada kinerja pegawai.

Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya adalah lembaga pemerintahan non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan, Badan Pertanahan Nasional dahulu dikenal dengan sebutan kantor agraria. Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jl. Raya Singaparna No.54, Cikunir, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46418. Salah satu faktor keberhasilannya yaitu karena mempunyai pegawai yang kompeten di instansi tersebut yang memberikan kinerja terbaiknya. Meskipun pada kenyataannya masih ada beberapa faktor yang mengakibatkan instansi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri di kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya bahwa terdapat masalah pada kinerja pegawai, hal ini ditandai dengan terjadinya penurunan target dalam salah satu program kantor yaitu program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Berbasis Partisipasi Masyarakat, program ini membutuhkan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang cukup dalam pelaksanaannya karena sumber daya manusia sangat menentukan dalam keberhasilan pelaksanaan program ini baik secara kualitas atau kuantitas,

dengan adanya penurunan pada kinerja pegawai membuat pencapaian program ini masih belum maksimal dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhinya yaitu beban kerja.

Pada saat ini Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya sudah semakin berkembang dapat dilihat dari bertambahnya jasa dan program yang ditawarkan, serta mempunyai tingkatan pencapaian target perusahaan yang tinggi terutama pada salah satu programnya yaitu Pendaftaran tanah sistematis lengkap dengan adanya program tersebut mengakibatkan pegawai harus meluangkan waktu diluar jam kerja untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pekerjaan diluar waktu kerja memiliki konsekuensi tersendiri bagi pegawai, mereka akan mencapai targer pekerjaan dengan cepat dan tepat tetapi mereka juga kehilangan waktu untuk beristirahat sehingga memberi tekanan tersendiri bagi pegawai terebut.

Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai pemerintah non pegawai negeri kantor pertanahan Kabupaten Tasikmalaya adalah bekerja diluar jam kerja dan pembagian tugas yang belum merata serta sumber daya manusia yang masih kurang. Target Pencapaian Kerja yang selalu bertambah setiap tahun membuat pegawai harus lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan keadaan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan dalam mencapai target tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ini yaitu lingkungan kerja yang masih belum tersedia secara merata yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, selain itu juga suasana kerja yang masih kurang kondusif sehingga menjadi

penghambat keberlangsungan aktivitas bekerja. Hal ini juga mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri. lingkungan kerja yang masih tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat pegawai sehingga perusahaan tidak bisa mencapai targetnya.

Perhatian pemimpin terhadap pegawai bawahnya sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan instansi. Oleh karena itu, pemimpin harus senantiasa memperhatikan dan memperlakukan pegawai dengan sebaik mungkin sehingga membuat kinerja pegawai menjadi meningkat. Hubungan komunikasi pegawai satu dengan yang lainnya harus berjalan dengan baik karena akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perlengkapan dan keadaan tempat kerja yang nyaman akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, kerjasama diantara pimpinan dan pegawai harus baik sehingga dapat membuat adanya keringanan dalam pekerjaan yang banyak, dapat selesai sesuai target dan tepat waktu.

Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya memberikan kebijakan dengan membagi pegawai menjadi beberapa tim yang di bantu oleh beberapa sukarelawan dalam menyelesaikan tugas agar dapat mempermudah pegawai pemerintah non pegawai negeri dalam menjalankan program agar dapat mencapai target yang ditetapkan oleh instansi. Serta instansi berusaha memberikan lingkungan kerja yang baik dengan mengizinkan pegawai memakai fasilitas kantor yang lainnya serta lebih memperhatikan ketertiban dalam pelaksanaan program ini.

Namun permasalahan muncul ketika pegawai masih tidak bisa menyesuaikan dengan adanya kebijakan tersebut karena pegawai masih merasa kurang dengan kebijakan yang diberikan instansi. Dengan adanya hal tersebut membuat kinerja pegawai menurun dapat dilihat berdasarkan target yang masih belum tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Adanya permasalahan pada beban kerja dan lingkungan kerja yang masih kurang menyebabkan turunnya semangat pegawai sehingga instansi tidak bisa mencapai targetnya. Menurut Rivai dalam Widhya (2016) menyatakan bahwa berhasil atau gagalnya suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusia.

Data Target dan Realisasi Program PTSL Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 0.1

Target dan Realisasi PTSL Tahun 2017-2022 Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya

| TAHUN | TARGET | | REALISASI | |
|-------|---------|--------|-----------|--------|
| | PBT | SHT | PBT | SHT |
| 2017 | 26.000 | 26.000 | 26.000 | 23.364 |
| 2018 | 50.000 | 50.000 | 50.000 | 49.085 |
| 2019 | 69.500 | 69.500 | 69.500 | 69.500 |
| 2020 | 116.976 | 66.442 | 116.976 | 66.442 |
| 2021 | 122.759 | 80.000 | 122.759 | 73.069 |
| 2022 | 92.904 | 63.350 | 92.904 | 63.350 |

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya

Keterangan:

PTSL = Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap

PBT = Peta Bidang Tanah

SHT = Sertifikat Hak Atas Tanah

Berdasarkan tabel 1.1 dan hasil wawancara dengan Bapak. Dadang sebagai kepala bagian Kepegawaian Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya. Menyatakan bahwa target belum tercapai dikarenakan adanya penurunan pada kinerja pegawai. Dapat dilihat tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa target kantor pertanahan Kabupaten Tasikmalaya tergolong tinggi dan dalam realisasinya masih belum tercapai sesuai target yang ditentukan. Oleh karena itu adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja pegawai. Hal ini diduga karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya yaitu terkait beban kerja dan lingkungan kerja yang masih belum sesuai.

Kantor pertanahan Kabupaten Tasikmalaya ini harus bisa lebih memperhatikan pegawainya termasuk pegawai pemerintah non pegawai negeri ini, memperhatikan mulai dari bagaimana pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada dan juga harus memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu instansi harus mampu menyikapi permasalahan yang ada agar kinerja pegawai tetap bisa efektif sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil pengamatan pada pegawai pemerintah non pegawai negeri di kantor pertanahan Kabupaten Tasikmalaya bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja pegawai. Fenomena tersebut dapat menggambarkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya beban kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian berdasarkan uraian latar belakang diantaranya:

1. Bagaimana Beban Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Beban Kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Lingkungan Kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pemerintah non pegawai negeri kantor pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan bahan acuan yang dapat digunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambahkan ilmu, memperluas ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi untuk

penelitian selanjutnya. Dan diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif sehingga kinerja pegawai akan meningkat, karena itu semua akan berpengaruh besar terhadap keberlangsungan perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan bacaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan sehingga dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jl. Raya Singaparna No.54, Cikunir, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46418. Dengan No. Telpon Office (0265)-7540940, dan No. Fax: -

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung mulai dari bulan oktober 2022 sampai dengan Juni 2023. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan matriks waktu penelitian dalam lampiran 1.