

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai cara yang tersusun dalam suatu program dalam rangka perbaikan kinerja dari satu perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah atau kuantitas yang kompeten dan tepat adalah hal yang sangat diperlukan di setiap perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang mempunyai tingkat pencapaian kinerja pegawai yang fluktuatif. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap pegawainya, tingkat kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target kinerja yang harus diselesaikan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, merupakan penghubung utama antara dunia usaha dan pemerintah, DPMPTSP diberi mandat untuk mendorong investasi

langsung, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, melalui penciptaan iklim investasi yang kondusif. Setelah DPMPTSP terbentuk pada akhir Tahun 2016 fungsinya bertambah sebagai penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu sesuai Permendagri 100 Tahun 2016, maka target perangkat daerah ini tidak hanya untuk meningkatkan jumlah investasi yang lebih besar dari dalam negeri maupun luar negeri, namu juga meningkatkan pelayanan perizinan dan nonperizinan yang prima sebagaimana yang tertuang dalam keputusan menpan Nomor 81 Tahun 1993, antara lain: sederhana, jelas, aman, transparan, efisiensi, ekonomis, adil dan tepat waktu. Fungsi perangkat daerah urusan bidang penanaman modal sebagaimana yang tertuang pada Permendagri 100 Tahun 2016 adalah perencanaan penanaman modal, pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, peizinan penanaman modal, pengendalian dan pelaksanaan penanaman modal serta pengolahan data dan informasi penanaman modal.

Pelayanan Terpadu Satu Pintu atau PTSP adalah kegiatan penyelenggaraan suatu perizinan dan nonperizinan yang mendapat pendelegasian wewenang dari instansi yang memiliki kewenangan yang proses pengelolaannya dimulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap terbitnya dokumen yang dilakukan dalam satu tempat.

Kinerja pegawai ialah hasil kerja dari para pegawai yang baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung pernyataan tersebut, Sherlie dan Hikmah (2020:756) menyatakan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sangat penting

untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan dan sebagai alat kontrol, agar kinerja dapat tercapai perlu didukung dengan lingkungan yang aman dan tenang, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaanya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja pegawai karena kinerja pegawai akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar pegawai selalu memiliki kinerja yang maksimal.

Menurut Athari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karywan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor, menurut Kasmir (2016:189), menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, keperibadian, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja, dan beban kerja.

Sulit bagi manajer untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja pegawai tetap yang dibutuhkan Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang ini, tentu ketika kinerja pegawai mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Maka pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi pegawai, mereka mendapatkan beban tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah dan membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat pegawai terforsir dalam berkerja.

Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang. Tingginya beban kerja yang ada di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang ini membawa dampak negatif bagi kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain adalah memperhatikan beban kerja pegawai. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mereka mengalami ketidakseimbangan.

Masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Output perusahaan yang buruk

dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang.

Penilaian kinerja yang dicapai oleh pegawaipada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Data penilaian Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP**  
**Kota Kupang Tahun 2020 - 2022**

No	Standar Kinerja	Target (%)	Pencapaian Kinerja			Kinerja yang tidak tercapai		
			2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
1	Disiplin	100	80	81	85	20	19	15
2	Kerja keras	100	91	92	96	9	8	4
3	Perilaku	100	89	90	92	11	10	8
4	Produktif	100	86	85	90	14	15	10
5	Tanggung jawab	100	82	80	87	18	20	13
6	Meningkatkan mutu kerja	100	85	90	95	15	10	5
7	Kualitas hasil	100	79	80	88	21	20	12

Sumber :Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa selama 3 tahun terakhir dapat dilihat bahwa target kinerja tidak dapat dicapai oleh pegawai, karena masih terdapat deviasi kinerja atau Persentase pencapaian kinerja pegawai dari tahun 2020-2022 antara lain pada tahun 2020 untuk pencapaian terendah pada standar kinerja kualitas hasil yaitu 79%, sedangkan yang mendekati target pada standar kinerja pegawai yaitu 91%. Tahun 2021 pencapaian terendah pada standar kinerja pegawai tanggung jawab dan kualitas hasil

yaitu 80%, sedangkan yang mendekati target pada standar kinerja pegawai yaitu 92%. Untuk tahun 2022 pencapaian terendah pada standar kinerja pegawai disiplin yaitu 85% dan yang mendekati target pada standar kinerja pegawai yaitu 96%. Dilihat dari data yang diperoleh kinerja pegawai belum tercapai secara maksimal sesuai dengan target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dengan 10 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang, terdapat 7 diantaranya mengatakan bahwa minimnya waktu istirahat membuat pegawai terforsir dalam bekerja, tingginya beban kerja yang ada membawa dampak negatif bagi kinerja pegawai.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hasil wawancara dengan 20 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang, terdapat diantaranya mengatakan bahwa suasana kerja didalam kantor kurang kondusif, dan ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang. Dan 10 diantaranya mengatakan penerapan pada bagian produktif yang masih kurang, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mereka merasa terganggu dan kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai ketika berkerja.

Lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang sangat penting untuk diperhatikan bagian manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Pegawai yang melaksanakan proses

kinerja tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman terhadap pegawai dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerja, dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang, dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Faktor lain yang mendorong dilakukan penelitian ini adalah masih terdapat perbedaan dari beberapa hasil penelitian terdahulu, terkait hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta. Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muzammil (2014), dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru", menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terlihat jelas pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Kupang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang
2. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang
3. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang
2. Untuk mengetahui Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang

3. Untuk mengetahui Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, bagaimana Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang serta menjadi dasar bagaimana pentingnya Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Kupang