

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dengan mengingat bahwa manusia adalah makhluk sosial, mereka selalu ingin berinteraksi satu sama lain dan tidak dapat menghindari pengaruh individu lainnya. Maka itu, bisa diungkapkan bahwasanya kehidupan sosial dan berorganisasi akan selalu menjadi bagian dari kehidupan manusia. Banyak peningkatan yang dapat memajukan karier seseorang serta tujuan organisasi secara keseluruhan yang dapat dilakukan di zaman modern ini. Motivasi untuk melakukan perubahan positif bisa datang dari berbagai sumber, termasuk kemungkinan kemajuan dalam peran yang ada.

Karena manusia merupakan komponen penting dari setiap organisasi yang sukses dan merupakan sumber daya yang selalu diperlukan untuk produksi produk dan jasa, sumber daya manusia tidak dapat disangkal merupakan aset berharga bagi keuntungan perusahaan mana pun. Gagasan di balik manajemen sumber daya manusia adalah bahwa pekerja harus diperlakukan sebagai manusia pertama dan terpenting, bukan sebagai roda penggerak perusahaan. Namun hal ini menangani berbagai masalah yang mempengaruhi tenaga kerja secara keseluruhan, termasuk pekerja, manajer, dan karyawan, untuk membantu bisnis mencapai tujuannya. Semua tugas manajer lainnya akan terganggu jika manajer tidak ada.

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset dan bagian integral dari setiap strategi manajemen yang sukses. Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan komponen penting tambahan untuk kinerja yang optimal. Sederhananya, suatu perusahaan akan tertinggal dibandingkan pesaingnya yang memiliki sumber daya manusia yang kuat jika tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan unggul. Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial bagi setiap organisasi atau perusahaan yang ingin sukses. Setiap karyawan mempunyai kekuatan untuk membuat perbedaan dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dengan cara mereka sendiri yang unik. Sumber daya manusia yang andal dan unggul sangat penting bagi perusahaan untuk menyelesaikan semua tugas. Oleh karena itu, dunia usaha harus pandai mengelola dan memperhatikan karyawannya.

Kinerja karyawan harus diberi perhatian khusus untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Setiap pekerja harus memiliki kemampuan unik untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Karena adanya berbagai perbedaan, perhatian pimpinan harus diberikan secara merata diantara semua karyawan, bukan hanya pada satu orang. Ada tiga aspek utama yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kinerja: beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini memiliki pertimbangan penting karena memiliki hubungan langsung dengan karakter moral dan kemampuan karyawan untuk mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan.

Tingkat penyelesaian tugas seorang individu berbeda-beda di tempat kerja. Untuk memastikan bahwa proses kerja berjalan dengan baik, pemimpin

harus dapat memberikan beban yang sesuai. Beban kerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah upaya yang diberikan untuk menangani masalah dan menyelesaikan tugas harus segera diselesaikan dalam waktu tertentu (Budiasa, 2021:30). Tuntutan tugas yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu merupakan beban kerja mereka. Di sisi lain, masalah tambahan yang beroperasi terus menerus mungkin timbul dari beban kerja yang sangat berat, seperti hilangnya kesiagaan dan kelelahan fisik, mental dan emosional pada individu. Karena itu, kinerja pekerja akan terpengaruh, bahkan mungkin sampai pada titik kematian.

Memiliki disiplin di tempat kerja adalah cara yang tepat untuk membiasakan pegawai melakukan tugasnya tepat waktu. Disiplin dalam bekerja adalah menyadari dan mau mengikuti segala peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2019:444). Sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi standar perusahaan baik yang dinyatakan maupun tidak tertulis merupakan disiplin. Pegawai yang menjunjung tinggi peraturan perusahaan dan menunjukkan disiplin yang kuat akan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih baik, yang akan menguntungkan jalannya perusahaan. Sebagai hasilnya, setiap perusahaan berharap bahwa setiap pegawai institusi menerapkan pedoman yang telah ditetapkan.

Selain kepribadian dan keterampilan, kondisi kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh budaya tempat kerja, yang dapat menumbuhkan kenyamanan dan keinginan untuk bekerja keras tanpa menghalangi produktivitas. Karyawan yang melakukan aktivitas kerja di sebuah perusahaan secara langsung

dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, meskipun lingkungan kerja itu sendiri tidak melakukan proses aktivitas kerja. Ketika pekerja merasa aman dan didukung di tempat kerja, mereka akan cenderung melakukan upaya terbaiknya. Di tempat kerja di mana pekerjanya santai dan tenteram, mereka lebih mungkin menyelesaikan tugasnya.

Kinerja merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan karena berkaitan dengan peran pekerja dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Oleh karena itu, kinerja harus lebih baik dari sebelumnya agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan sering kali diartikan sebagai hasil yang dicapai pekerja ketika mereka melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang berkaitan dengan perannya. Prestasi kerja yang meliputi jumlah dan kualitas usaha seorang pegawai sebagaimana didefinisikan oleh Retnowulan (2017). Semua orang dalam bisnis tahu bahwa upaya pribadi mereka menentukan keberhasilan perusahaan. Pada saat yang sama, kinerja suatu organisasi merupakan puncak dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan keberhasilan organisasi karena pekerja diharapkan memberikan kontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan bisnis.

Instansi pemerintah yang membidangi penanaman modal bekerja sama sebagai Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Pelayanan Penanaman Modal yang bertindak sebagai kewenangan daerah. Kepala Dinas yang kedudukannya di bawah bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan membidangi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Jl. kini menjadi rumah bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu Kabupaten Purwakarta. peran administrasi, perizinan, dan manajemen investasi yang memerlukan keahlian fungsional. Seorang sekretaris melapor kepada kepala daerah, yang selanjutnya melapor kepada kepala dinas yang mengawasi masing-masing departemen.

Perumusan kebijakan dan program, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati, semuanya merupakan bagian dari tanggung jawab Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai peranan besar. peran yang harus dimainkan dalam pemerintahan kabupaten Purwakarta.

Berdasarkan observasi yang telah saya lakukan sewaktu Praktek Kerja Lapangan, pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki rata-rata tingkat disiplin absensi yang cukup baik. Kedisiplinan pegawai juga yang diimbangi dengan penyelesaian deadline job yang dikerjakan. Menurut Ibu Endang Sri Lestari,S.E selaku Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda terkadang pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta di waktu tertentu diberikan beban pekerjaan yang cukup banyak hingga membuat pegawai terhalang waktu pulangnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seperti pergantian tahun yang merapihkan file cuti tahunan para pegawai pada tahun sebelumnya.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, yang pembahasannya mengenai beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PURWAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, sehingga dapat dibuatkan beberapa rumusan masalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta?
4. Apakah Beban Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berdasarkan rumusan masalah di atas:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Beban Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berikut beberapa keuntungan dari penelitian ini:

1. Secara teoritis

Bidang sumber daya manusia diharapkan dapat mengambil manfaat yang besar dari potensi kontribusi ilmu pengetahuan yang dihasilkan penelitian ini, khususnya mengenai beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Para penulis penelitian ini berharap bahwa data yang dikumpulkan akan berguna dalam mengatasi permasalahan pengembangan sumber daya manusia.

3. Peneliti selanjutnya

Siapa pun yang tertarik untuk melakukan penelitian di masa depan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi. Para peneliti di masa depan dapat memperluas penelitian ini dengan mengidentifikasi dan mempelajari variabel-variabel lain yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.

4. Bagi Penulis

Dengan mendalami investigasi ini, penulis dapat mengungkap fakta dan memperhatikan tantangan yang dihadapi organisasi. Kemudian, berkaca dari ide-ide yang diperoleh semasa kuliah, penulis mencoba memberikan alternatif jawaban.