

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Terjadinya penyebaran *Corona Virus Disease* (COVID-19) telah menjadi permasalahan pada seluruh penjuru dunia. Dimana virus ini telah membawa dampak yang cukup besar terhadap keseharian manusia dan telah mengubah beberapa aspek kehidupan dibidang kesehatan, ekonomi, politik, pendidikan, serta aktivitas-aktivitas lainnya. Dampaknya pun ikut dirasakan oleh perusahaan, dimana hal ini mengubah metode kerja serta interaksi manusia di dalam perusahaan tersebut. Seiring berjalannya waktu muncul era baru yaitu *New Normal* Dimana pada era ini terjadi perubahan perilaku dala menjalankan aktivitas yang ada namun selalu menerapkan protokol kesehatan di tengah pandemik ini.

Pada era ini muncul kebijakan baru yang tertulis dalam Surat Edaran Menteri PANRB No. 58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada saat Tatanan Normal Baru. Dimana isi surat mencantumkan adanya perubahan dalam sistem kerja dimana hal ini mengharuskan pegawai untuk beradaptasi dengan kebijakan ini, dimana pembiasaan metode kerja baru ini dapat dilakukan dengan fleksibilitas tempat kerja yaitu pelaksanaan kerja di kantor (*work from office*) dan penerapan kerja di rumah yaitu (*work from home*).

Perubahan ini tentu dirasakan juga oleh Balai Besar Pengujian Penerapan Produk Kelautan dan Perikanan (BBP3KP), dimana melalui perubahan ini BBP3KP diharuskan untuk beradaptasi yang nantinya akan memberikan pengaruh dalam pencapaian visi, misi serta tujuannya. Maka BBP3KP haruslah dapat mengatur sumber daya manusia tersebut dengan efektif hal itu dikarenakan apabila sumber daya manusia tersebut mampu dimanfaatkan dengan baik maka dampak atau hasil yang dikeluarkan juga akan baik yang nantinya akan berdampak kepada pencapaian kerja yang efektif.

Di tengah era pandemi ini penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan berupa motivasi bagi pegawainya, hal ini dikarenakan motivasi merupakan perantara yang penting untuk seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Dimana dengan adanya dorongan motivasi ini dapat memotivasi pegawai untuk lebih aktif dan bersemangat pada saat melakukan tugasnya sehingga dapat memudahkan ketika melakukan kegiatan serta aktivitas yang dijadikan sebagai tujuan.

Adapun peristiwa yang memiliki pengaruh bagi motivasi pegawai seperti lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi, kompensasi dan beberapa faktor lainnya. Terkait dengan adanya perubahan sistem kerja yang dilakukan pada era *new normal*, perubahan yang paling terlihat pada lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja sebelumnya dilakukan di kantor namun sekarang dilakukan di rumah. Tentu dengan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi seorang pegawai untuk melakukan sebuah aktivitas, contohnya apabila fasilitas yang ada seperti komputer, *printer* serta alat kerja lainnya dapat dikatakan lengkap tentu hal ini dapat mempermudah dalam pengerjaan tugas dan akan membangun rasa motivasi atau semangat bagi pegawai selama mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tentu dengan adanya perubahan sistem kerja pada lingkungan kerja tidak luput dari dampak yang dihasilkan, baik dampak positif dan dampak negatif. Dalam studi terhadulu yang dilaksanakan oleh Rupiatta dan Beckmann (2016), adapun dampak positif dari adanya metode ini adalah munculnya waktu yang fleksibel Dimana mengakibatkan karyawan dapat memilih dan membagi waktu produktifnya sendiri serta dikarenakan adanya hubungan yang positif dengan rumah maka karyawan merasa menjadi lebih termotivasi dikarenakan dekat dengan keluarganya sehingga beberapa dampak ini dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Namun terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya pada lingkungan kerja seperti kurangnya ketersediaan fasilitas yang mendukung serta adanya lingkungan yang kurang kondusif dapat mengakibatkan pegawai menjadi tidak nyaman dan berakhir tidak dapat fokus sehingga merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja terdapat alasan lain yang berdampak terhadap motivasi yaitu beban kerja. Tentu saja beban kerja sangatlah penting untuk sebuah perusahaan,

hal ini dikarenakan dengan adanya pemberian beban kerja yang efektif kepada para pegawainya maka perusahaan dapat memahami sejauh mana beban kerja yang mampu diserahkan sesuai dengan kemampuan pegawai serta mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian beban kerja kepada para pegawainya, hal itu dikarenakan dengan adanya pemberian beban kerja yang melampaui kemampuan dapat memicu rasa kepenatan baik fisik dan mental yang berakibat cukup besar terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri. Sebaliknya seandainya beban kerja yang diberikan sedikit maka dapat memicu rasa bosan yang mengakibatkan hilangnya fokus pegawai untuk mengerjakan tugas yang sudah diberikan tersebut. Maka dari itu sebaiknya perusahaan dapat memberikan pemberian beban kerja yang sesuai dan pantas dengan kapabilitas pegawainya.

Adapun dampak yang ditimbulkan oleh adanya sistem kerja baru ini dikarenakan sulitnya untuk mengukur produktivitas pegawai yang bekerja di rumah, maka perusahaan menambah beban kerja pegawai dan memaksimalkan kontrol terhadap masa kerja pegawai dengan tujuan memastikan bahwa pegawai bekerja dengan efektif. Hal ini menyebabkan waktu kerja yang dilakukan bertambah daripada biasanya (Washington Monthly, 2020). Selain hal tersebut hal yang dirasakan adalah adanya perasaan Dimana pegawai merasa stagnan akan pekerjaannya dan adanya perasaan terisolasi dari dunia sosial.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Pranitasari dan Saputri (2020) yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” Dimana ditemukannya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT Posmi Steel Indonesia.

Namun berbeda dengan penelitian Pranitasari dan Saputri (2020), penelitian yang dilakukan oleh (Soetopo et al ,2018) dengan judul riset “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang” Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian riset yang dilakukan oleh Jawad dan Iqbal (2018) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja.

Berbeda dengan penelitian Jawad dan Iqbal (2018), penelitian yang dilakukan oleh (Semaksiani et al, 2019) dengan judul penelitian “*How Do Work Stress and Workload Influence Work Motivation and Performance of Employees of the State-Owned Banks in Indonesia?*”. Ditemukannya tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada pegawai dari Balai Besar Pengujian Penerapan Produk Kelautan dan Perikanan (BBP3KP), dimana bertugas untuk mengadakan bimbingan serta pengawasan pengujian mutu hasil perikanan, sesuai atas peraturan perundang-undangan yang berlangsung. BBP3KP membutuhkan pegawai yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang diadakan pada tanggal 31 Maret 2021 bersama dengan ketua bagian perencanaan Ibu Doharni Wina Harianja serta observasi yang dilakukan diperoleh beberapa hambatan yang dihadapi oleh pegawai mengenai lingkungan kerja serta beban kerja dalam pelaksanaan sistem kerja di era *new normal*.

Dimana pada beban kerja terdapat kendala yaitu bersamaan dengan adanya waktu yang lebih fleksibel maka terkadang diadakannya rapat dimana rapat tersebut dapat diselenggarakan dari pagi hingga malam hari dengan waktu istirahat yang dapat dikatakan terbatas apabila dibandingkan dengan rapat yang dilakukan secara *offline*, selain hal ini terkadang pegawai dapat dihubungi di luar jam kerjanya seperti pada malam hari ataupun ketika *weekend*.

Permasalahan yang dihadapi pada lingkungan kerja fisik dan non fisik Dimana adanya perbedaan tempat antara *work from home* dibandingkan *work from office*, apabila dilihat berdasarkan lingkungan kerja fisik terkait dengan prasarana serta kondisi ruangan dapat terlihat dalam pelaksanaan *work from home* dapat dikatakan tidak dapat berlangsung dengan efektif, hal ini disebabkan adanya kegiatan lain yang harus dikerjakan ketika sedang bekerja, adanya suara kebisingan yang berasal dari sekitar

lingkungan bekerja serta tidak tersedianya fasilitas yang memadai ketika melakukan kegiatan bekerja. Kemudian pada lingkungan kerja secara non fisik terdapat kendala dalam komunikasi dimana dalam sehari dapat muncul cukup banyak *group chat* sehingga dapatnya terjadinya obrolan yang tertimbun ataupun susah dihubungnya pegawai tersebut.

Setelah dilakukan peninjauan terkait persoalan yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul, **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Di Balai Besar Pengujian Penerapan Produk Kelautan Dan Perikanan Selama Pandemi Covid-19)”**

I.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang dipaparkan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BBP3KP?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BBP3KP?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik serta beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BBP3KP?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka didapat maksud dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja pegawai BBP3KP
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai BBP3KP

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BBP3KP?

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan serta tujuan mengapa peneliti ingin melakukan penelitian ini diharapkan dapat membawa beberapa manfaat, yaitu:

1. Aspek Teoritis

Hasil teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan peningkatan pengetahuan pada bidang sumber daya manusia, terutama mengenai topik motivasi kerja serta subjek terkait dengan motivasi kerja dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi riset yang dilakukan selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat menyampaikan masukan berupa saran dan kritik pada BBP3KP Jakarta mengenai lingkungan kerja serta beban kerja terkait motivasi pegawai yang diadakan pada era *new normal* yang nantinya dapat dijadikan sebagai pandangan dalam pengambilan keputusan dan perumusan program terkait sistem kerja di era *new normal* dan dapat digunakan sebagai materi untuk sumbangan ide serta acuan untuk riset ilmiah terkait bidang sumber daya manusia