

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Eksplorasi dilakukan tepat pada jam pandemi infeksi COVID-19 di seluruh dunia. Semenjak pertama kali ditemukannya COVID-19 pada pertengahan tahun 2020 tepatnya di Wuhan, sedikit demi sedikit infeksi ini mulai menyebar ke berbagai penjuru dunia. Secara bertahap beberapa negara mulai menyusun serta merubah konvensi Kesehatan COVID-19 sesuai akan proposal dan ide dari WHO atau Organisasi Kesehatan Dunia. Beberapa hal yang dilakukan di antaranya ialah melakukan self-disconnection, membatasi keluar rumah dalam hal apapun, menjaga jarak, mengulang cuci tangan, hingga mengurung diri di tingkat perorangan, seluruh kota, ataupun daerah. Dengan demikian, banyak tempat kerja, baik pemerintah maupun swasta, telah melakukan konspirasi work from home (WFH).

Work from Home adalah suatu konsep yang bisa dibilang krusial untuk ide working from home atau rencana kerja jarak jauh, dimana ini sesungguhnya bukanlah sesuatu yang baru di bidang penatalaksanaan metropolitan dan juga di ranah kerja. Kemunculan ide ini sudah ada semenjak tahun 1950 dalam buku yang ditulis oleh Norbert Wiener berjudul “The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society” yang di dalamnya mempergunakan kata telecommuting yang bagi masyarakat Eropa kata ini adalah sesuatu yang masih mainstream (Siddharta dan Malika, 2016). Bahkan pada tahun 1974, dalam sebuah laporan dari University of Southern, California, istilah bekerja dari rumah digunakan sebagai dorongan untuk mengatasi kemacetan. Gagasan untuk bekerja dari jarak jauh mulai secara bertahap dilihat oleh banyak pertemuan menjelang akhir abad kedua puluh, seiring dengan kebangkitan dan kemajuan teknologi korespondensi dan PC. Perwakilan ditawarkan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dan tempat mereka, sebagai pilihan selain datang langsung ke tempat kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Heathfield (2019), ada banyak jenis pegawai, termasuk bekerja

secara terbuka (jadwal disesuaikan) dan bekerja jarak jauh (bekerja dari rumah). Ini jelas berubah dari pegawaiian biasa menjadi pegawaiian singkat. Selain itu, bekerja

tanpa pamrih dapat diartikan sebagai mengizinkan perwakilan untuk bekerja di berbagai kesempatan dari jam kerja reguler (sepanjang hari waktu yang tersedia) sehingga pegawai dapat menyesuaikan antara pegawaiian dan kehidupan mereka sendiri. Bekerja jauh (misalnya dari rumah atau area yang berpotensi berbeda di luar tempat kerja) dapat menjadi kemungkinan metode kerja yang dapat disesuaikan yang memungkinkan bekerja tidak dari tempat kerja terus-menerus (Mungkasa, 2020). Menulis membagi kelas menjadi latihan kerja yang dapat disesuaikan (berbasis kantor) dan area yang dapat disesuaikan (tempat fleksibel) (Grobler dan De Bruyn, 2011); atau area yang dapat disesuaikan (flexi-place) dan waktu senggang (flexitime) (Munsch, Ridgeway dan Williams, 2014). Adaptasi waktu kerja (Flexible Working Time) adalah kerangka kerja rencana permainan yang memberi perwakilan lebih banyak keputusan peluang dalam menetapkan jam kerjanya sendiri. Penggunaan dari Flexi Time umumnya oleh organisasi skala dunia, dimana ini lebih merepotkan bila sistem kerja di organisasi ini harus menyamakan waktu kerja sebab wilayah waktu di beberapa negara berbeda.

Work from Home dalam kecenderungan memicu berbagai perkembangan dalam keseharian. Pemeriksaan ini akan berbicara tentang perkembangan yang terjadi di dunia ahli. Terjadinya perubahan dalam siklus kerja sebab Work from Home dan pandemic memicu SDM atau perwakilan untuk beradaptasi. SDM sendiri bisa dikarakteristikkan sebagai seorang yang melakukan perencanaan serta produksi produk atau administrasi, membuat seluruh tujuan dan sistem organisasi, menunjuk aset moneter, produk pasar, serta kualitas layar. Orang sebagai senjata rahasia dan memiliki potensi tinggi dengan kemampuan, kapasitas dan informasi dapat menggerakkan pergaulan. Kondisi tersebut menjadikan SDM sebagai sumber daya signifikan dalam proses memutuskan tujuan organisasi. Konsekuensinya, SDM dikarakteristikkan sebagai suatu sumber solidaritas yang asalnya dari beberapa orang yang bisa untuk organisasi gunakan (Sutrisno, 2012). SDM penting karena menyertakan keberadaan asosiasi. Perkumpulan yang tidak memiliki SDM yang memadai, sudah pasti asosiasi akan terombang-ambing di tengah persaingan

**Daniel Hamonangan, 2021**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

yang ada atau tidak fenomenal jika beberapa asosiasi bubar atau organisasi yang meninggalkan bisnis karena mengabaikan SDM mereka. SDM merupakan kunci utama bagi asosiasi dalam melakukan tujuannya. Secanggih apapun instrumen

dalam asosiasi, jika tidak dibarengi dengan kemampuan SDM-nya, dipastikan siklus otoritatif tidak bisa berjalan seperti yang diharapkan. Berapapun modal usaha yang dimiliki asosiasi, jika tidak didukung oleh SDM yang solid, asosiasi siap merugi atau gagal karena pengelolaan asosiasi tidak ideal. SDM tidak hanya diharapkan mampu, kompeten dan berbakat, menariknya, mereka akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan akan mencapai hasil kerja yang luar biasa. Kapasitas, kemampuan, dan kemampuan yang digerakkan oleh perwakilan tidak berguna bagi asosiasi jika pegawai memilih untuk tidak bekerja keras menggunakan kapasitas, kemampuan, dan kemampuannya. Dengan cara ini asosiasi harus mengawasi dan meningkatkan SDM. Karena administrasi SDM itu sendiri adalah untuk mendapatkan pegawai yang dapat diandalkan, berkualitas dan siap untuk menyelesaikan kewajibannya secara tepat, akurat dan cakap yang dapat meningkatkan kelangsungan hidup asosiasi untuk mencapai tujuan. SDM dalam suatu asosiasi harus secara ahli diberikan pengawasan agar keselarasan antara permintaan dan kapasitas asosiasi dengan kebutuhan pegawai bisa tercapai. Di dewan SDM, jika pegawai di asosiasi sebagai aset penting dapat berjalan dengan baik, asosiasi akan tetap berjalan dengan sukses. Beberapa SDM yang dilakukan dewan seperti perolehan, evaluasi, asuransi, memacu pegawai, perwakilan yang memungkinkan, mengembangkan disiplin lebih lanjut, arahan, dan sebagainya Aset yang bagus dan berkualitas akan mempengaruhi pelaksanaan dalam mencapai tujuan yang berwenang. Untuk mengalahkan persyaratan waktu dan sebagian besar perwakilan yang memenuhi syarat untuk organisasi, sebuah kantor yang disebut "SDM" (SDM) dibingkai, yang berpusat di sekitar berurusan dengan SDM organisasi dari fase awal (yaitu penentuan, ukuran pendaftaran). Sampai nanti pengakuan dan kemajuan SDM itu sendiri. Akhirnya, organisasi akan membutuhkan SDM yang dipilih untuk menjadi fleksibel dan mudah beradaptasi.

Potale dan Uhing (2015, hal. 65) memaparkan, eksekusi yakni hasil kerja dalam jumlah dan kualitas yang seorang perwakilan capai dalam melakukan

**Daniel Hamonangan, 2021**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

kewajiban yang dimilikinya sesuai tugasnya. Pelaksanaan pegawai berpengaruh terhadap kebermanfaatan organisasi sebab bisa dibayangkan bila perwakilan memiliki prestasi yang buruk, maka hal ini dapat memberi dampak buruk pada organisasi tersebut, akan tetapi bila hasil yang didapatkan baik maka tentunya akan

memberi dampak baik pula untuk pencapaian tujuan organisasi. Eksekusi pegawai ialah suatu hal yang krusial dalam memperluas kegunaan. Perwakilan organisasi dalam mengerjakan presentasinya tentunya harus mengetahui apa saja unsur yang bisa memengaruhinya dalam melaksanakan hal tersebut. Beberapa di antaranya adalah elemen tunggal dan faktor situasional. Komponen tunggal menggabungkan perspektif, karakter, kualitas aktual, keinginan atau inspirasi, usia, orientasi seksual, tingkat pelatihan, landasan sosial, dan faktor individu lainnya. Faktor situasional seperti elemen sosial dan otoritatif, variabel fisik dan kata yang terkait. Variabel sosial dan hierarki menggabungkan strategi otoritatif, jenis persiapan dan pengawasan, kerangka kompensasi dan iklim sosial. Komponen fisik dan kata terkait, meliputi: teknik kerja, rencana dan keadaan peralatan kerja, jaminan wilayah kerja, dan tempat kerja. Pencapaian sebuah asosiasi sangat dipengaruhi oleh presentasi individu para pegawainya. Berbagai cara akan ditempuh asosiasi dalam menggarap pameran perwakilannya, misalnya dengan membentuk budaya berwibawa yang layak. Harus disadari bahwa melaksanakan eksekusi sesuai bentuk dari seorang wakil adalah hal yang rumit, sebab dipengaruhi banyak hal, misalnya gaji, tempat kerja, kepuasan, inspirasi, serta berbagai variabel yang lain. Kondisi tersebut sesuai akan pemaparan dari Kuswandi dimana bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representatif, di antaranya: pemenuhan jabatan, kapasitas pegawai, inspirasi, tempat kerja dan inisiatif. turun untuk memilih perwakilan yang akan bekerja di organisasi pemerintah, kantor pemerintah memilih spesialis yang direncanakan melalui interaksi CPNS mulai dari penentuan otoritatif, pilihan kemampuan dasar, pilihan kemampuan bidang, Integrasi Nilai hingga fase selanjutnya dari siklus terakhir, hingga pengakuan khusus.

Ahyari (2015) memaparkan, tempat kerja ialah iklim dimana perwakilan bekerja yang di dalamnya mencakup beberapa unsur kondisi dimana pegawai

**Daniel Hamonangan, 2021**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

bekerja. Selain itu dijelaskan pula bahwa tempat kerja ialah beberapa faktor aktual, contohnya perangkat kerja yang mempengaruhi cara kerja pegawai. Selaras akan pemaparan ini, Nitisemito juga memaparkan bahwa tempat kerja yakni berbagai hal di sekitar pegawai, dimana ini bisa mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugasnya. Sejak dipertimbangkan oleh administrasi asosiasi. Harus dipahami bahwa dampak tempat kerja pada pelaksanaan pegawai secara tegas diidentifikasi dengan

cara mencapai tujuan hierarkis. Pada akhirnya, tempat kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Tempat kerja memiliki komitmen kritis dalam mengembangkan eksekusi lebih lanjut. Tempat kerja mengacu pada beberapa perspektif termasuk dewan, desain yang berwibawa, serangkaian tanggung jawab yang diharapkan, peluang, dan iklim aktual yang menyenangkan (seperti aksesibilitas tempat-tempat cinta, jam kerja yang tepat, keamanan, ventilasi yang baik, ruang yang cukup nyaman untuk bekerja, serta kewajiban). - tugas yang signifikan). Kondisi alam seperti kebisingan, suhu, pencahayaan, atau kualitas lokal bisa memengaruhi perspektif dan kinerja yang representatif. Selanjutnya, rencana dan perencanaan yang mempertimbangkan kuantitas area kerja, tindakan atau formatnya dan hak-hak dalam semua aktualitas, mempengaruhi pameran dan tingkat pemenuhan perwakilan. Asosiasi sebagai "rumah" bagi perwakilan di tempat kerja harus memberikan tempat kerja yang menyenangkan dan menguntungkan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara ideal. Tempat kerja yang terjangkau, jika memungkinkan, akan benar-benar ingin memberikan kepuasan kepada perwakilan dengan pegawaian yang dilakukan serta memberi kesan dalam kepada perwakilan, sehingga perwakilan akan memiliki kinerja yang baik. Tempat kerja dapat membuat hubungan yang berfungsi lebih membatasi antar individu di dalamnya. Selanjutnya, umumnya baik jika tempat kerja harus cukup menyenangkan dan bermanfaat seperti yang diharapkan. Karena tempat kerja yang layak dan nyaman menyebabkan perwakilan merasa lebih rela menunggu di ruangan dan merasa ceria dan bersemangat untuk menyelesaikan kewajiban mereka (tidak terlalu terganggu oleh waktu karena pelipur lara), dengan cara ini mempengaruhi pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya.

**Daniel Hamonangan, 2021**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

Tanggung jawab adalah serangkaian atau berbagai latihan yang wajib untuk unit yang berwenang selesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Seberapa banyak kewajiban dan tugas yang diberikan pada wakil akan mengakibatkan ketercapaian hasil tidak terlalu ideal sebab pegawai sebatas memiliki waktu singkat untuk melakukan banyak pegawai. Dalam eksplorasi Rusda Irawati dan Dini Carollina (2017) dijelaskan bahwa pemaparan tanggung jawab oleh Dhania adalah sejumlah latihan atau bermacam latihan yang wajib untuk unit berwenang selesaikan. Saat rendahnya permintaan untuk tugas, maka

perwakilan akan sungguh-sungguh menyelesaikan tugas dengan efektif dengan rendahnya kinerja tetap dan tanggung jawab terhadap tingkat yang ideal. Jika terjadi blunder di tempat kerja, maka akan menimbulkan tanggung jawab psikologis atau beban fisik atau mental. Tanggung jawab sangat penting untuk sebuah asosiasi. Dengan memberikan tanggung jawab yang kuat dan tepat, asosiasi dapat menemukan seberapa besar perwakilannya dapat diberikan tanggung jawab yang paling ekstrim dan apa artinya bagi pameran asosiasi yang sebenarnya. Tidak berguna bagi asosiasi jika ada banyak perwakilan yang benar-benar memiliki potensi dan kapasitas tinggi, namun tidak bisa mendominasi dalam bekerja. Ini bisa jadi karena faktor budaya otoritatif.

Kreitner dan Kinicki (2014) memberikan definisi komprehensif dari budaya organisasi yakni rangkaian harapan yang diadakan, dirasakan, diakui, serta dibagikan oleh sebuah pertemuan yang memutuskan bagaimana sesuatu tersebut ditanggapi, direnungkan, serta dirasakan atas beragam kondisi. Menurut Mondy dan Marocchio (2016, p. 35) budaya otoritatif adalah "pengaturan kualitas, keyakinan, dan kecenderungan bersama di dalam sebuah asosiasi yang berkolaborasi dengan konstruksi konvensional untuk memberikan standar sosial". Atau sebaliknya cenderung diartikan sebagai susunan kualitas, keyakinan, dan kecenderungan bersama dalam suatu asosiasi yang bekerja sama dengan konstruksi konvensional untuk menciptakan standar perilaku. Dengan cara ini, cenderung diartikan bahwa budaya hierarkis memiliki tujuan untuk membentuk dan juga mengubah cara pandang serta perilaku SDM dalam organisasi untuk lebih

mengembangkan kinerja untuk menghadapi berbagai kesulitan, termasuk untuk asosiasi, organisasi pemerintah, atau perusahaan.

BNN (Badan Narkotika Nasional) di Indonesia termasuk Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dimana berwenang menjalankan kewajiban pemerintah di sektor penghindaran, pemusnahan, peredaran, serta penyalahgunaan gelap priskotropika, opiate, ateseden, serta obat-obatan terlarang yang lain. (Selain obat-obatan untuk minuman keras dan tembakau). BNN memiliki pionir, khususnya seorang kepala yang berterus terang pada Presiden. Alasan sah BNN menjabat ialah adanya aturan terkait Narkotika yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009. BNN sendiri sebelumnya ialah organisasi non-underlying yang

dibingkai berdasar pada Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007, dimana ini adalah revisi dari Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002. Beberapa contoh tugas BNN adalah menyusun dan melaksanakan pengaturan publik dalam rangka pencegahan dan pemusnahan peredaran gelap serta penyalahgunaan Narkotika. Opiat Prekursor, untuk membunuh serta mencegah peredaran gelap dan penyalahgunaan opiat serta cikal bakal opiat, untuk mengatur dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia sejauh antisipasi serta pemusnahan peredaran gelap dan penyalahgunaan Narkotika. Beberapa contoh unsur Badan Narkotika Nasional, misalnya, merencanakan dan merinci pengaturan publik di bidang penghindaran dan pemusnahan peredaran gelap dan penyalahgunaan opium, psikotropika serta obat-obatan terlarang yang lain (dengan pengecualian Narkoba untuk Narkoba). minuman keras dan tembakau) selanjutnya dikontrak sebagai P4GN. kepastian standar, norma, langkah dan metodologi untuk P4GN, Penyusunan rencana BNN, proyek dan rencana pengeluaran. BNN Jakarta Timur sendiri sangat penting bagi Badan Narkotika Nasional yang berada di lingkungan Walikota Jakarta Timur yang menangani wilayah tingkat kota (BNNK) Jakarta Timur. Pembagian divisi dari BNNK ini dipisahkan menjadi sub bagian umum, daerah penangkalan dan penguatan daerah, segmen restorasi, dan segmen pemusnahan dengan jumlah lengkap 35 perwakilan dalam kelompok kerja yang didelegasikan oleh otoritas publik. Saat ini BNNK Jakarta Timur sedang dalam masa kemajuan atau perubahan dari pedoman lama (Peraturan Kepala BNN No.

**Daniel Hamonangan, 2021**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

KEP/173/IV/SU/KP.02.00/2015/BNN) ke pedoman baru (Peraturan BNN No. 2020 untuk BNNK) sejauh kepegawaian. Selanjutnya, untuk hal-hal yang menarik mengenai jumlah individu dari setiap bagian dan subbagian, para analis sebenarnya tidak dapat memperoleh informasi dari BNNK Jakarta Timur. Namun, mengingat pertemuan dengan bagian kepegawaian BNNK Jakarta Timur, cenderung ditemukan dalam susunan kerja setiap satu dari 35 kelompok kerja yang disebutkan oleh otoritas publik.

Berdasarkan pertemuan dengan Kepala BNNK Jakarta Timur, selama kerangka kerja Work from Home yang telah selesai Januari-Desember 2020, terdapat beberapa masalah dengan perpindahan tempat kerja, yang sebagian besar bekerja dari tempat kerja namun saat ini perlu bekerja jauh dari rumah atau rumah,

masing-masing mempengaruhi presentasi perwakilan. Hal ini dikarenakan iklim rumah yang umumnya digunakan sebagai tempat istirahat, bertemu keluarga, dan tempat melepas segala tanggung jawab untuk beberapa waktu. Mentalitas dan kecenderungan para pegawai yang melihat rumah sebagai tempat untuk beristirahat dan bukan bagian dari "kehidupan kantor" telah tertanam di antara para perwakilan. Penyesuaian ini sangat mempengaruhi sikap dan cara hidup para wakil rakyat, di mana pada masa pandemi seperti sekarang ini, para pegawai perlu mengubah rumah mereka menjadi tempat kerja mereka sehari-hari. Terlebih lagi, waktu kerja tidak bisa diprediksi (adaptable) karena kerangka Work from Home membuat garis berkabut dalam waktu kerja dimana sejak kerja dilakukan dari rumah, banyak sosok yang menganggap bahwa pegawaian harus bisa dilakukan kapanpun, dalam hal apapun, kapanpun. Di luar jam kerja yang ditetapkan terlebih lagi, sistem kerja Work from Home juga mempengaruhi cara korespondensi antar perwakilan, di mana perwakilan yang biasanya dapat saling berbicara untuk memeriksa segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawaian, harus melalui media perantara tertentu, seperti Zoom Meeting, Google Meet, atau Microsoft Teams. Hal ini dapat menyebabkan liku-liku korespondensi antara perwakilan. Tidak adanya kerjasama yang nyata antara perwakilan juga dapat menyebabkan masalah. Hal ini dikarenakan berkurangnya hubungan antusias antar pegawai yang dapat mempengaruhi kolaborasi dan irama partisipasi antar perwakilan. Kerangka Kerja

**Daniel Hamonangan, 2021**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

dari Rumah juga mengurangi manajemen di tempat kerja, dengan tujuan dapat mempengaruhi kesadaran perwakilan akan harapan tertentu dalam melakukan kewajiban mereka. Perwakilan yang terbiasa bekerja di tempat kerja dan mendapatkan manajemen yang sangat serius, namun ini perlu diubah ketika bekerja dengan kerangka Kerja dari Rumah. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan beberapa perwakilan di Badan Narkotika Nasional Kota Jakarta Timur.

Tabel 1. Kinerja Pegawai di BNN Kota Jakarta Timur

Indikator Kinerja Utama	Realisasi 2019
Indeks kemandirian masyarakat	3,11
Jumlah fasilitas rehabilitasi yang telah memenuhi standar pelayanan minimal	176 fasilitas
Jumlah penyalah guna dan/atau pecandu narkoba yang pulih	1.870 orang
Jumlah jaringan sindikat tindak pidana narkoba yang terungkap	33 jaringan
Persentase penyelesaian penyidikan aset (TPPU) tersangka tindak pidana narkoba hasil tindak pidana narkoba	100%
Nilai AKIP	B
Nilai Indeks Reformasi Birokrasi BNN	71,03
Opini publik terhadap BNN	80,35

Sumber: [ppid.bnn.go.id](http://ppid.bnn.go.id)

Josephine dan Harjanti (2017) yang melakukan penelitian terkait lingkungan kerja memaparkan bahwa tempat kerja memberikan hasil yang sangat berguna. Selanjutnya, Rahayu (2019) dalam penelitiannya memaparkan bahwa tempat kerja sangat bermanfaat serta memiliki hasil kritis dalam kesimpulan penelitiannya.

Paramitadewi (2017) dalam penelitiannya memaparkan, beban kerja yang dihasilkan berpengaruh negatif terhadap eksekusi. Selaras akan penelitian dari Najib (2020), dimana juga memaparkan bahwa tanggung jawab berpengaruh negatif dan signifikan terhadap eksekusi. Lain halnya dengan penelitian dari Irawati dan Carrollina (2017) dimana memaparkan bahwa tanggung jawab

Daniel Hamonangan, 2021

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pegawai, dimana tekanan tanggung jawab menjadi faktor yang positif serta memicu perluasan pelaksanaan.

Jufrizen dan Rahmadhani (2020) dalam penelitiannya memaparkan, budaya organisasi terhadap eksekusi di PT. PLN (Persero) Unit Utama Wilayah Sumatera Utara memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Uraian tersebut ditunjang oleh penelitian dari Jamaluddin, dkk (2017) dengan hasil yaitu eksekusi sangat diuntungkan. Uraian hasil tersebut juga ditemukan dalam seluruh penelitian terdahulu dari beberapa ahli yang sudah dijadikan referensi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas yang juga didukung gap research, maka penulis menjadikan “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19” sebagai judul penelitian.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang bisa dijabarkan dengan mengacu pemaparan latar belakang sebelumnya, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Beberapa tujuan yang hendak dicapai dengan meninjau rumusan masalah yang sudah dijabarkan, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur

**Daniel Hamonangan, 2021**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S.I

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur

#### **1.4 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi untuk beberapa pihak terkait, di antaranya:

- a) Bersifat Teoritis:
  - Menjadi suatu media untuk melatih berpikir ilmiah dengan berdasarkan disiplin ilmu yang didapatkan semasa perkuliahan, terutama menyangkut manajemen sumber daya manusia.
  - Guna memperluas pengetahuan, sumbangan pemikiran, serta informasi dalam penelitian.

- b) Bersifat Praktis:

Untuk objek penelitian, yaitu BNN Jakarta Timur, terutama untuk melihat seberapa jauh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang organisasi harapkan, serta hasilnya bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk penyusunan strategi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.