

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aspek fundamental bagi sebuah perusahaan atau organisasi melakukan fungsi dan tugasnya di era globalisasi saat ini. Jika suatu bisnis kekurangan sumber daya manusia, maka tidak akan bisa menjalankan operasinya secara efektif dikarenakan tidak ada sumber daya manusia yang membantu untuk mengerjakan dan selesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Suatu perusahaan mampu melakukan aktivitas sumber daya manusia apabila mempunyai sumber daya manusia seperti proses seleksi untuk calon pegawai baru, pelatihan, pengembangan karir, serta menciptakan hubungan yang baik antar pegawai.

Dessler (2020, hlm. 5) menyebutkan perihal manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah sebuah prosedur untuk mempekerjakan, melatih, menghitung, dan memberi penghargaan kepada pegawai, serta menganalisis hubungan kerja mereka, masalah kesehatan dan keselamatan, juga tentang keadilan. Dalam prosesnya pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karenanya manajemen sumber daya manusia mesti mampu dan bisa menjalankan fungsinya yang relevan dengan kompetensi dan kemampuan yang ada, apabila pekerjaan dilakukan relevan dengan kompetensi yang dimiliki maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik, suatu perusahaan harus menyiapkan dan mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin untuk mempersiapkan diri mengikuti perkembangan teknologi, melawan persaingan dengan perusahaan pesaing. Keberhasilan dari suatu perusahaan dalam meraih target dari targetnya tidak pernah lepas dari pentingnya sumber daya manusia dalam proses meralisasikannya. R. Wayne Dean Mondy & Martocchio (2016, hlm. 25) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ialah turut dalam mengelola, mengembangkan SDM dan bekerja melalui sistem HRM yang terintegrasi. Seperti penempatan staf, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja, keuntungan, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan pegawai serta tenaga kerja.

Kinerja pegawai salah satu faktor terpenting bagi suatu perusahaan, dikarenakan prospek pegawai menjadi aspek penting yang menentukan apakah perusahaan tersebut sampai pada target perusahaan atau tidak dapat dilihat dari kinerja pegawai pada perusahaan. Pegawai yang mempunyai kelihaihan yang baik akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Untuk mewujudkan kinerja maksimal, para pegawai harus mempunyai keahlian di bidangnya masing masing berupa kemampuan baik itu berupa soft skill ataupun hard skill, karena di dalam dunia pekerjaan kemampuan tersebut sangat dibutuhkan. Armstrong (2006, hlm. 15) tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya kinerja tinggi di mana individu dan kelompok kerja bertanggung jawab atas perbaikan dan peningkatan proses yang berkelanjutan, serta keterampilan dan kontribusi, semua dalam kerangka kerja yang ditetapkan oleh pemimpin. Sebuah perusahaan perlu untuk berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya dengan berbagai macam cara seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, seperti seluruh fasilitas kerja tersedia, hubungan kerja antar pegawai tercipta dengan baik, komunikasi antar kolega kerja ataupun atasan dengan pekerja dapat terjalin dengan baik. Untuk mengetahui kinerja pegawai sudah baik atau belum, sebuah perusahaan atau organisasi perlu untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai secara rutin. Armstrong, (2006, hlm. 26) Evaluasi kinerja pada sebuah perusahaan atau organisasi dilakukan setiap hari, namun penilaian kinerja individu diringkaskan setidaknya setiap satu tahun sekali dalam bentuk tinjauan kinerja dan didokumentasikan dalam ringkasan kinerja atau laporan kinerja dan pengembangan, Laporan hasil evaluasi kinerja tersebut digunakan sebuah perusahaan sebagai bahan untuk merencanakan pelatihan, pemberian reward, penyusunan rencana kinerja untuk kedepannya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, tanggung jawab yang berlebih dan tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan pegawai akan mengakibatkan kinerja pegawai tersebut menjadi menurun, permasalahan beban kerja yang berlebih sering sekali terjadi pada suatu perusahaan. Beban kerja tersebut dapat membuat pegawai menjadi merasa tertekan dan mengakibatkan tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, sedangkan pekerjaan tersebut sebuah tuntutan dan kewajiban yang harus di

selesaikan tepat waktu. Tekanan yang dibebani oleh pekerja misalnya beban fisik atau beban mental.

Menurut Rahmi (2019, hlm. 12) Beban kerja meliputi sekumpulan ataupun beberapa aktivitas yang wajib dituntaskan oleh sebuah lembaga ataupun perusahaan dalam proses waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja yang diberikan berbentuk sebuah target dari sebuah perusahaan untuk para pegawai untuk mencapai target perusahaan yang telah di tentukan. Beban kerja berupa aktivitas fisik, mental, dan sosial berupa pekerjaan yang wajib dikerjakan oleh pegawai pada kurun waktu yang ditentukan sesuai dengan bakat dan batasannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan sangat diperlukan, seluruh pegawai diwajibkan mampu berinteraksi secara teratur, baik itu secara tertulis ataupun secara lisan, komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan komunikasi selalu digunakan kapanpun dan dimanapun untuk berkomunikasi dengan orang lain, baik itu berkomunikasi kepada sesama pegawai, pegawai dengan atasan, sebuah perusahaan harus menciptakan hubungan yang kondusif diantara pekerja, pegawai dengan atasan supaya memiliki lingkungan tempat bekerja yang tenang, maka akan terjalannya kerja sama dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif bagi pegawai.

Hubungan yang kondusif akan menciptakan hasil kerja yang didapatkan baik atau tidak, apakah pesan yang ingin disampaikan tersalurkan atau tidak, apabila hasil akhir menunjukkan hasil kerja yang memuaskan serta relevan dengan misi perusahaan hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terdapat di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi sudah berjalan dengan baik. Pegawai dapat meminta arahan dari atasan mengenai pelaksanaan pekerjaan melalui komunikasi. Rivaldo, Yandra (2021, hlm. 50) Pegawai juga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan tepat waktu dengan berkomunikasi satu sama lain.

Kondisi lingkungan kerja juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan lingkungan kerja ialah elemen yang sangat perlu untuk diperhatikan karena berdampak pada kinerja pegawai, baik yang baik maupun yang buruk. Pegawai dapat dikatakan bekerja dalam lingkungan yang baik apabila mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman, aman, dan efisien. Lingkungan kerja

yang buruk, sebaliknya, akan memberikan efek signifikan terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Akibatnya, sebuah perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerjanya dan memperhatikannya.

Lingkungan kerja selalu berhubungan dengan lokasi pekerjaan, dimana para pegawai berada dan melakukan aktivitas. Tugas dan tanggung jawab setiap pegawai memberikan wawasan tentang kinerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat mencakup hal-hal seperti perencanaan ruang, fasilitas, cahaya alami, dan dampak suara pada fokus pegawai saat mereka sedang bekerja. Suatu perusahaan harus memperhatikan fasilitasnya sendiri yang mana adalah bagian dari situasi kerja yang harus diwujudkan sebaik mungkin agar pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

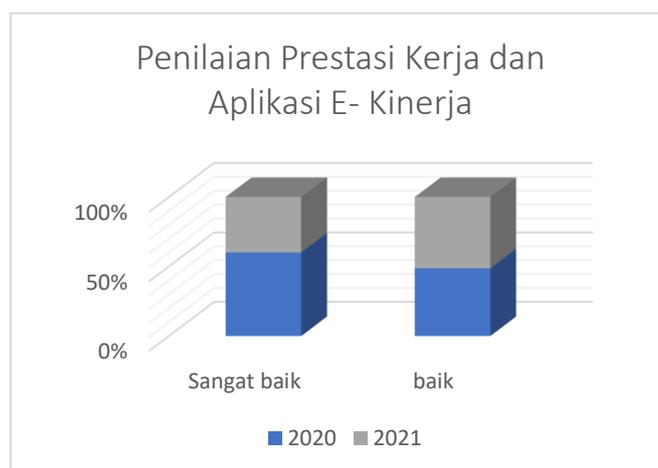
Menurut Arianto & Septiani (2021, hlm. 305) lingkungan kerja fisik yang efektif dan mendukung untuk menciptakan prospek pekerjaan yang baik berlaku juga ketika ada pekerja yang berada di situasi tempat kerja yang tidak kondusif ataupun tidak didukung untuk bekerja dengan maksimal, sehingga pegawai tersebut akan merasa gelisah, mudah letih dan tidak bersemangat sehingga mengakibatkan prospek yang buruk.

Kementerian lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab untuk bidang administrasi umum pemerintahan, kementerian negara dibahas dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 Republik Indonesia, kementerian bertanggung jawab mempersiapkan serta membantu urusan pemerintahan tertentu dalam rangka berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Kementerian Pertanian Indonesia adalah salah satu kementerian negara. Menurut Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 Republik Indonesia, Kementerian Pertanian bertanggung jawab mengurus urusan pemerintahan di bidang pertanian dalam rangka mendukung presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Dan mempunyai tanggung jawab untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan di bidang prasarana dan sarana pertanian, penelitian, pengembangan, dan inovasi pertanian, serta tanggung jawab lain yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 Republik Indonesia.

Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian membidangi bagian tata usaha, rumah tangga, serta barang milik negara. Juga bertugas mengumpulkan data Barang Milik Negara (BMN) Kementerian Pertanian yang tersebar di seluruh Indonesia, serta membantu pengolahan data dan pemantapan data aset BMN. Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian Republik Indonesia menjadi objek penelitian ini.

Sumber daya manusia meliputi Staf Umum BPPSDMP. Pejabat yang berwenang pada unit organisasi bidang pertanian telah memberikan pekerjaan, tanggung jawab, wewenang, serta hak kepada Kementerian Pertanian untuk menjalankan aktivitas pendataan Barang Milik Negara (BMN), mengkoordinasikan, menyusun rencana, program, dan anggaran, dan berkolaborasi. BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia memiliki tujuan untuk memberikan hasil atau pelayanan yang maksimal terhadap bidang pertanian di seluruh Indonesia. Hal ini membuat para atasan BPPSDMP Kementerian Pertanian RI menuntut para pegawai untuk bekerja secara baik dan maksimal relevan dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Beban kerja, komunikasi, dan lingkungan fisik kerja merupakan beberapa faktor yang memberi dampak terhadap kinerja pegawai, Berikut data prestasi kerja pegawai Bagian Umum dalam aplikasi E-Kinerja tahun 2020 – 2021.



Gambar 1. Penilaian Prestasi Kerja dan Aplikasi E- Kinerja

Sumber: Kementerian Pertanian RI, 2021

Berdasarkan data penilaian prestasi kerja dan aplikasi e – kinerja yan tertera pada gambar 1, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan sebesar 4,62%, Meskipun kemunduran ini dinilai masih sedikit dalam instansi, namun bila hal ini dibiarkan secara terus menerus nantinya akan merusak citra instansi. Dari hasil wawancara diduga kemunduran kinerja pegawai terjadi karena ada beberapa faktor, menurut hasil *pra survey*. Peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Bagian Umum BPPSDMP Kementerian Pertanian RI dan Kepala Sub Koordinator Barang Milik Negara. Hasil wawancara dikatakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dianggap berlebih dikarenakan adanya tanggung jawab kerja yang berlebih yang dilimpahkan kepada satu orang, yang semula pekerjaan tersebut dapat dilakukan oleh beberapa orang namun karena satu dan lain hal pekerjaan tersebut harus dilakukan hanya dengan satu orang. Hal ini membuat pegawai harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat selesai tepat waktu.

Komunikasi adalah komponen lain yang mempengaruhi efektivitas pegawai. Komunikasi ialah hal yang penting bagi suatu perusahaan namun terkadang komunikasi dapat sewaktu - waktu menjadi kurang baik, berdasarkan hasil wawancara pra survei sehingga menyebabkan adanya *miss communication* yang berakibat pada kinerja. *Miss communication* yang terjadi adalah dimana pegawai salah menangkap tugas yang diberikan sehingga perlu dilakukan revisi terhadap pekerjaan tersebut sehingga dapat menghambat pekerjaan lain yang harus dikerjakan oleh pegawai.

Aspek lain yang berdampak pada kemampuan pegawai yakni sarana – prasarana pada dimana hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai terutama mengenai sarana – prasarana sering mengalami gangguan saat sedang digunakan, yang mengakibatkan pekerjaan pegawai menjadi tertunda dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

**Tabel 1. Data Barang Milik Negara Bagian Umum tahun 2021
BPPSDMP Kementerian Pertanian RI**

No.	Nama Barang	Jumlah Unit	Tahun
1.	Printer	10	3
2.	Monitor	10	5
3.	Leptop	5	3
4.	CPU	15	3
5.	AC	3	3
6.	PC	15	5

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1 berikut adalah Data Barang Milik Negara yang mengalami kerusakan dalam jangka waktu 3 – 5 tahun terakhir pada Bagian Umum BPPSDMP Kementerian Pertanian RI.

**Tabel 2. Daftar Barang Milik Negara Bagian Umum Persediaan
tahun 2021 BPPSDMP Kementerian Pertanian RI.**

No.	Nama Barang	Jumlah Unit	Tahun
1	Laptop Dell XPS 13	1	1
2	Laptop Acer Predator Nitro 5	1	1
3	Laptop HP ZBOOK	1	1
4	Asus ZenBook Flip	1	1
5	Laptop HP Spectre	1	1
6	Laptop HP Envy 13	1	1
7	HP Printer Laserjet Pro	2	1
8	HP Printer LaserJet Pro M404n	2	1
9	Printer Warna HP Smart Wireless All-in-One	1	1
10	Printer HP OfficeJet 250 Mobile All-in-One	1	1
11	Printer HP LaserJet Pro	1	1
12	Printer HP Pro 7740 Wide Format All-in	1	1
13	Printer EPSON L6190	1	1

14	Printer Epson L6190 Duplex All-in-One	1	1
15	Printer HP LaserJet 107w	1	1
16	Printer Epson L6190 Wifi Duplex All-in-One	1	1
17	AC 2 PK PANASONIC	1	1

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2 berikut adalah Data Barang Milik Negara Bagian Umum Persediaan tahun 2021 BPPSDMP Kementerian Pertanian RI. Menurut penelitian sebelumnya oleh Fransiska & Tupti (2020), komunikasi berdampak parsial kepada kinerja dan tanggung jawab kerja berdampak parsial terhadap kinerja Dinas Kependudukan serta Catatan Sipil Labuhanbatu Utara dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sofia & Farida (2021) didapatkan hasil bahwa di PT Ganda Saribu Utama Medan, komunikasi berefek besar dan menguntungkan pada prospek, serta lingkungan kerja fisik berdampak besar serta baik terhadap kinerja staf. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PT Ganda Saribu Utama Medan dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh beban kerja, komunikasi, serta lingkungan kerja. Namun berdasarkan penelitian sebelumnya yang menemukan hasil yang berbeda, Kenanga (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berdampak negatif serta signifikan terhadap kinerja staff dan Hartati *et al.* (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja staf PT Indotirta Suaka secara parsial.

Dari penjelasan tersebut, serta adanya Analisa penelitian terdahulu (*Research Gap*) dan terdapat dua hasil yang berbeda, karenanya, peneliti tertarik buat melakukan penelitian dengan judul “**Analisa Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan Dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang telah dijabarkan, dalam hal ini penulis dalam penelitian ini bisa menyusun beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini di antaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah tersebut, maka terdapat penelitian memiliki tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian.
2. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian.
3. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian.
4. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan apakah Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis bisa dijadikan sebagai sumber pengetahuan dan sumber informasi kepada Almamater dan sebagai bahan untuk referensi penulisan bagi penulis mengenai sumber daya manusia terkhusus membahas tentang Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat Instansi, diharapkan menjadi bahan masukan, bahan rekomendasi dan bahan evaluasi untuk menentukan langkah – langkah yang akan diambil selanjutnya sebagai bahan koordinasi, penyusunan rencana, program serta kerja sama bagi Bagian Umum Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian.
- b. Bagi Peneliti, peneliti sangat mengharapkan tambahan masukan dan saran serta tambahan ilmu secara umum dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya perihal Beban Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja.