

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan aset yang paling utama dalam sebuah instansi, dalam menghadapi arus globalisasi seperti pada saat ini sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam instansi, berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan oleh instansi. Untuk meningkatkan produktivitas SDM menjadi jauh lebih baik lagi, manajemen instansi harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik juga. Pada akhirnya akan mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Instansi pasti mempunyai satu tujuan yang akan dicapai, menciptakan visi dan misi adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan tersebut tercapai. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan didalam sebuah instansi demi tercapainya tujuan utama tersebut, Oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh organisasi atau instansi. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan organisasi dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai, setiap instansi pasti akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi.

Peneliti melakukan penelitian di Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang. Dinas ini mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang perikanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Semangat untuk menghasilkan kemajuan di bidang perikanan didorong oleh motivasi yang kuat untuk menggali dan memanfaatkan potensi perikanan sebagai sumber pertumbuhan ekonomi.

Dinas Perikanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diberi wewenang untuk mengelola, memanfaatkan, dan melestarikan sumber daya perikanan demi kesejahteraan masyarakat Pandeglang, khususnya masyarakat nelayan. Dalam dunia organisasi atau instansi, memperhatikan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan, dan apabila instansi tidak perhatian kepada kinerja pegawainya maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh instansi, seperti hasil kerja yang kurang maksimal sehingga akan mengakibatkan sulitnya mencapai hasil kerja. Dinas perikanan juga mempunyai payung hukum yang tercantum pada peraturan daerah kabupaten pandeglang nomor 6 tahun 2016, tentang pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah kabupaten pandeglang dan juga tercantum pada peraturan bupati nomor 59 tahun 2016 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas perikanan kabupaten pandeglang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat

serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tanpa pegawai akan betapa sulitnya sebuah instansi dalam menjalankan tugasnya demi untuk mencapai tujuannya, sebab manusia adalah aset yang sangat mahal dan berharga pada suatu instansi.

Pegawai merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan keberhasilan atau maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Dan untuk mencapai tujuan instansi diperlukan juga pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi serta pegawai juga harus mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Dalam mencapai suatu tujuan instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting karena kinerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan pencapaian tujuan instansi tersebut. Karena mengingat betapa pentingnya kinerja para pegawai, sehingga sering kali kinerja menjadi masalah yang harus diselesaikan guna membantu dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila kinerja pegawai menurun maka tujuan yang ingin dicapai oleh instansi akan sulit dicapai yang diakibatkan oleh penurunan kinerja pegawai, sebaliknya

apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan akan cepat tercapai oleh instansi.

Adapun mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pra survey kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai**  
**Dinas Perikanan Kab.Pandeglang**

No	Variabel	pilihan pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kinerja							
1	Kualitas	10	13	4	3	0	120	4,00
2	Kuantitas	4	19	3	4	0	110	3,60
3	Waktu	4	20	4	2	0	116	3,87
4	Biaya	1	17	8	4	0	105	3,50

**Lanjutan tabel 1.1**

5	Pengawasan	3	19	4	4	0	111	3,70
6	Hubungan antar karyawan	4	16	0	4	6	98	3,26
Skor rata-rata								3,65
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan								
Rata-rata = Total : Jumlah Responden								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bagaimana kondisi kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang dengan skor rata-rata 3,65 yang dimana terdapat indikator kualitas dengan rata-rata 4,00. Indikator kuantitas dengan rata-rata 3,60. Indikator waktu dengan rata-rata 3,87 Indikator biaya dengan rata-rata 3,50. Indikator pengawasan dengan rata-rata 3,70 dan Indikator hubungan antar karyawan dengan rata-rata 3,26. Dan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap instansi pasti mengharapkan setiap para pegawainya bekerja secara optimal demi menunjang kinerja yang optimal bagi instansi guna tercapainya tujuannya. Adapun hasil sasaran kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Sasaran Kerja Pegawai**

UNSUR YANG DINILAI			
<b>b. Perilaku Kerja</b>	1. Orientasi Pelayanan	82	(Baik)
	2. Integritas	81.5	(Baik)
	3. Komitmen	81	(Baik)
	4. Disiplin	82	(Baik)
	5. Kerjasama	80.5	(Baik)
	6. Kepemimpinan	81	(Baik)
	7. Jumlah	488	
	8. Nilai rata – rata	81.33	(Baik)
	9. Nilai Perilaku Kerja	81.33	x 40%
<b>NILAI PRESTASI KERJA</b> <b>84.49</b> <b>(Baik)</b>			

*Sumber: Dinas Perikanan Kab.Pandeglang*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat hasil sasaran kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang dengan hasil nilai prestasi kerja sebesar 84.49 atau bisa dikategorikan baik. Setiap organisasi atau instansi selalu berusaha mempertahankan penilaian kerja para pegawainya semaksimal mungkin. Hal ini dilakukan agar para pegawai yang bekerja dalam instansi tersebut merasa hasil pekerjaannya dihargai dan nyaman bekerja sama dengan atasannya.

Penilaian kinerja digunakan untuk memberitahukan kepada para pegawainya sejauh mana kinerja mereka dan imbalan yang akan mereka

dapatkan. Keberhasilan suatu instansi pasti ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) terutama kinerja, sehingga efektifitas dan produktivitas instansi akan meningkat. Dengan begitu instansi bisa mencapai suatu tujuannya dengan cepat.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, instansi harus memilih juga standar penilaiannya, Hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk kenaikan pangkat atau memberikan penghargaan, hal ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada para pegawai. Adapun kriteria penilaian kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang:

**Tabel 1.3**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai**

No	Rentang skor	Kualifikasi
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	<50	Buruk

*Sumber: Dinas Perikanan Kab.Pandeglang*

Berdasarkan tabel 1.3 menurut data di Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang menjelaskan bahwa standar penilaian kinerja di instansi dilihat berdasarkan penilaian, kinerja dengan kualifikasi sangat baik mendapatkan skor 91 – 100, selanjutnya kriteria baik mendapatkan skor 76 – 90, sedangkan

kategori cukup mendapatkan skor 61 – 75. Serta kategori kurang mendapatkan skor 51-60, dan kategori buruk mendapatkan skor <50.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja maupun dalam diri sendiri. Dalam hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 pegawai dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**  
**Dinas Perikanan Kab.Pandeglang**

No	Variabel	Jumlah skor	Rata-rata
1	Kepemimpinan	492	4,10
2	Komunikasi	632	4,21
3	Disiplin Kerja	981	4,08
4	Budaya Organisasi	861	4,10
5	Motivasi Kerja	991	4,12
6	Lingkungan Kerja	348	3,86
7	Kepuasan Kerja	626	4,17
8	Beban Kerja	297	3,30

*Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 1.4 data pra survey tersebut dapat dilihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu variabel terendah beban kerja 3,30 dan lingkungan kerja 3,86. Tabel diatas juga memperlihatkan variabel beban kerja dan lingkungan kerja terlihat rendah di bandingkan variabel kepemimpinan, variabel komunikasi, variabel disiplin kerja, variabel budaya organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil pra survey yang dibagikan kepada 30 responden dan juga hasil dari wawancara yang dimana para pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang. Adapun hasil dari pra survey yang dilakukan penulis untuk variabel beban kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten pandeglang.

Adapun mengukur beban kerja menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:33) untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan dapat digunakan beberapa indikator yakni; kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Berikut adalah hasil yang dilakukan penulis mengenai beban kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Beban Kerja di Dinas Perikanan**  
**Kab. Pandeglang**

No	Variabel	pilihan pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Beban Kerja							

1	Kondisi Pekerjaan	0	15	10	2	3	97	3,23
2	Penggunaan Waktu Kerja	0	13	10	4	3	93	3,10
3	Target Yang Dicapai	3	17	6	2	2	107	3,57
Skor Rata-rata								3,30
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan								
Rata-rata = Total : Jumlah Responden								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)*

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai variabel beban kerja. dapat dilihat masalah kinerja pada indikator kondisi penggunaan waktu kerja rata-rata skor yang masih rendah yaitu 3,10. Serta yang terendah berikutnya indikator kondisi pekerjaan rata-rata skor masih rendah yaitu 3,23. Dan yang terendah berikutnya indikator target yang dicapai rata-rata skor 3,57. Dapat dikatakan bahwa mengenai beban kerja tersebut masih dianggap rendah atau dianggap belum sempurna dan ini menyatakan para pegawai memiliki beban kerja atas pekerjaan.

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara bahwa pegawai mengalami kondisi pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan ada yang tidak sesuai dan ada juga yang sesuai dengan bidang keahliannya, dan terkadang juga mendapatkan tugas tambahan, sehingga pegawai sulit dalam bekerja. Dan untuk waktu kerja dari pekerjaan yang diberikan dan terkadang ada pekerjaan yang melebihi jam kerja sehingga harus membutuhkan jam tambahan atau lembur diluar jam kerja yang

terjadwal untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Serta untuk target yang dicapai para pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibuat atau ditentukan sehingga pegawai mempunyai target kerja yang harus dicapai setiap harinya.

Selain variabel beban kerja yang mempengaruhi kinerja terdapat juga variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang. Adapun mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) untuk mengukur lingkungan kerja dapat digunakan beberapa indikator yakni; sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, aroma tidak sedap di tempat kerja. Berikut adalah hasil yang dilakukan penulis mengenai Lingkungan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja di Dinas Perikanan**  
**Kab. Pandeglang**

No	Variabel	pilihan pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Lingkungan Kerja							
1	Sirkulasi Udara	10	9	11	0	0	119	3,96
2	Kebisingan Di Tempat Kerja	9	10	7	4	0	114	3,80
3	Aroma Tidak Sedap Di Tempat Kerja	7	12	10	1	0	115	3,83

Skor Rata-rata	3,86
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan	
Rata-rata = Total : Jumlah Responden	
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan	

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)*

Berdasarkan tabel 1.6 di atas menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai lingkungan kerja, dapat dilihat masalah kinerja pada indikator kebisingan di tempat kerja rata-rata skor yang masih rendah yaitu 3,80. Serta yang terendah berikutnya indikator aroma tidak sedap di tempat kerja rata-rata skor masih rendah yaitu 3,83. Dan yang terendah berikutnya indikator sirkulasi udara rata-rata skor yaitu 3,96. Dapat dikatakan bahwa mengenai lingkungan kerja tersebut masih dianggap rendah atau dianggap belum sempurna dan ini menyatakan para pegawai memiliki masalah lingkungan kerja atas pekerjaan.

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara bahwa sirkulasi atau ventilasi udara cukup untuk mendapatkan oksigen dalam membantu pernapasan. Dan untuk kebisingan di tempat kerja Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang tepat berada di pinggir jalan raya sehingga otomatis banyak kendaraan bermotor yang berlalu-lalang sehingga kebisingan ataupun suara dari luar itu masuk ke dalam tempat kerja yang mengganggu konsentrasi pada saat bekerja. serta untuk aroma atau bau yang tidak sedap di tempat kerja untuk saat ini tidak ada aroma tidak sedap yang berasal dari kamar mandi atau hanya sesekali aroma bau yang tidak sedap

muncul dari tempat sampah yang telat dibersihkan sehingga menyebabkan bau sampah, oleh karena itu setiap ruangan diberikan pengharum atau parfume ruangan yang diberikan satu bulan sekali.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah beban kerja dan lingkungan kerja bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, didalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah berikut :

1. Beban kerja
  - a. Pegawai mendapatkan tugas tambahan sehingga sulit dalam bekerja.
  - b. Pegawai membutuhkan jam tambahan.
2. Lingkungan Kerja
  - a. Sirkulasi atau ventilasi udara kurang baik.

- b. Kebisingan suara diluar tempat kerja.
- c. Aroma yang tidak sedap dari sampah yang telat dibersihkan.

### 3. Kinerja

- a. Menyelesaikan pekerjaan belum mencapai yang diharapkan.
- b. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang.
- c. Biaya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kurangnya pengawasan dari pimpinan.
- e. Masih kurang terjalin hubungan antar pegawai.

#### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.
3. Bagaimana kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian di Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.
2. Lingkungan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.

3. Kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.
4. Besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar penelitian ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis
  - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai beban kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.
  - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.
2. Bagi instansi

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh beban

kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pandeglang.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.