

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan atau instansi. Perusahaan akan mendayagunakan tenaga yang berasal dari pegawainya itu sendiri. Dalam keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan agar berjalan dengan efisien dan efektif. Karena sumber daya manusia adalah penggerak tercapainya tujuan organisasi, maka upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu terus diperhatikan. Untuk mendukung hal ini, manajer atau pimpinan harus memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor merupakan perangkat daerah yang menjadi penyelenggara di bidang perumahan dan permukiman yang mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan perumahan dan permukiman masyarakat Kota Bogor. Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor membidangi Perumahan dan Kawasan Permukiman serta membidangi Pengelolaan Keanekaragaman Hayati. Pada bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai tanggungjawab melaksanakan pendataan, perencanaan, penyediaan, pembiayaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi di bidang perumahan dan permukiman kumuh. Pada bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati mempunyai tanggung jawab melaksanakan pendataan, perencanaan, penyediaan, pembiayaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi di bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.

Menurut Hartono dan Merta (2020:206) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dan hasil tersebut dapat dibuktikan dan diukur secara nyata. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaan dimana perusahaan atau organisasi menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik guna mencapai hasil yang baik. Suatu tujuan akan mudah tercapai jika kinerja seseorang karyawan baik. Perusahaan dapat mengetahui apakah kinerja karyawannya baik atau mengalami penurunan dengan cara mengevaluasi hasil kerja pada periode tertentu. Untuk mendukung hal tersebut, Wibisono dalam Edison, dkk (2022:195) mengatakan bahwa

evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang dibandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Dinas Perumahan dan Permukiman, terdapat penurunan kinerja pegawai pada bidang pengelolaan keanekaragaman hayati. Kinerja tersebut mengalami penurunan pada aspek ruang terbuka hijau publik, jalur hijau dan furniture hijau lainnya. Adapun data kinerja pegawai bidang pengelolaan keanekaragaman hayati periode Januari-Maret 2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati Periode Januari-Maret 2024**

No	Kegiatan	Januari	Februari	Maret
1.	Pemupukan	Tanaman telah dipupuk 100%	Tanaman telah dipupuk 100%	-
2.	Pengendalian Hama	Hama dikendalikan pada 70% taman dan jalur hijau	Hama dikendalikan pada 50% taman dan jalur hijau	Hama dikendalikan pada 45% taman dan jalur hijau
3.	Pemangkasan Taman dan Jalur Hijau	80% tanaman dipangkas	85% tanaman dipangkas	90% tanaman dipangkas
4.	Luas Taman dan Jalur Hijau yang bebas dari sampah	100 m taman dan jalur hijau telah dibersihkan	90 m taman dan jalur hijau telah dibersihkan	80 m taman dan jalur hijau telah dibersihkan

Sumber: Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor (Data Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa dari hasil evaluasi kinerja pada Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati periode Januari-Maret 2024 pada indikator pemupukan serta pemangkasan taman dan jalur hijau mengalami kenaikan. Di sisi lain, kinerja pegawai mengalami penurunan pada indikator pengendalian hama, faktor cuaca dan keterlambatan pengiriman pestisida menjadi penyebab pengendalian hama menurun. Pada indikator luas taman dan jalur hijau yang bebas dari sampah turut mengalami penurunan. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, pimpinan harus melakukan langkah-langkah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja tersebut agar kembali mendapatkan penilaian kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi berpengaruh dalam kinerja pegawai di sebuah perusahaan maupun organisasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil yang diharapkan. Seperti yang disampaikan Flippo dalam Qomariah (2022:90) bahwa motivasi adalah kemampuan untuk mengarahkan pegawai dan organisasi menuju keberhasilan hingga tujuan organisasi tercapai. Suatu organisasi dikatakan telah berhasil apabila sumber daya manusianya telah melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Sehingga peran etos kerja atau semangat kerja yang tinggi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kontribusi seorang pegawai di lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, indikator yang dapat mengukur motivasi kerja pegawai menurut teori Abraham Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, dan berikut hasil pra survei yang dilakukan pada pegawai Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.

**Tabel 1.2 Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Bidang PKH**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban (orang)			
			Selalu	Jarang	Tidak Pernah	Jumlah
1	Kebutuhan Fisiologi	Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan dan kepastian pemenuhan kebutuhan dasar telah membuat pegawai selalu bersemangat dalam bekerja	9	2	0	11
2	Kebutuhan Rasa aman	Pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai, dari segi keamanan yang membuat pegawai nyaman	5	5	1	11
3	Kebutuhan Sosial	Kerjasama yang baik dalam tim dan lingkungan kerja yang mendukung membuat pegawai merasa bagian dari satu kesatuan	3	6	2	11
4	Kebutuhan Penghargaan	Pengakuan atau penghargaan selalu diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya	2	7	2	11
5	Kebutuhan Aktualisasi diri	Dapat mengembangkan potensi dan kemampuannya secara maksimal serta memberikan kebebasan untuk berinovasi dan membuat perubahan yang positif.	1	9	1	11

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 11 responden menunjukkan adanya disparitas antara pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan tingkat tinggi. Secara umum, instansi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Mayoritas responden menyatakan kepuasannya terhadap fasilitas kerja yang tersedia, seperti sarana kesehatan dan kenyamanan ruang kerja. Selain itu, sebagian besar pegawai juga

merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, serta merasakan adanya perhatian dari pimpinan. Namun demikian, hasil pra survei juga mengidentifikasi beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Meskipun mayoritas responden merasa menjadi bagian dari tim kerja, terdapat sejumlah individu yang merasa kurang memiliki hubungan sosial yang kuat dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan adanya potensi untuk memperkuat ikatan sosial antar pegawai melalui berbagai kegiatan, seperti program mentoring atau kegiatan pengembangan tim.

Sesuai dengan teori motivasi dari Abraham Maslow, pengakuan atas kinerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Hasil survei ini mendukung teori tersebut, di mana sebagian besar pegawai merasa bahwa kontribusi dan kinerja mereka kurang mendapatkan apresiasi yang memadai. Oleh karena itu, instansi perlu menerapkan sistem penghargaan yang lebih transparan dan personal dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra survei di atas yang paling krusial adalah kebutuhan aktualisasi diri, Sebagian besar responden merasa bahwa potensi dan keterampilan mereka belum termaksimalkan secara optimal dalam lingkungan kerja saat ini. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan pribadi pegawai dengan peluang pengembangan yang tersedia. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan lebih banyak program yang mendukung pertumbuhan pegawai, seperti pelatihan, mentoring, dan kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang. Dengan demikian, karyawan dapat terus belajar, berinovasi, dan berkontribusi lebih besar bagi keberhasilan organisasi.

Disiplin kerja merupakan wujud penghormatan, ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Karena disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai atas tugas-tugas yang diberikan untuknya. Perusahaan tentunya memiliki peraturan tertentu yang tidak boleh dilanggar. Absensi atau tidak hadirnya karyawan merupakan salah satu bentuk pelanggaran disiplin. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:94) bahwa absensi bisa disebabkan oleh pegawainya yang sedang sakit sehingga kesehatannya menurun, atau disebabkan oleh pegawainya yang sedang menyelesaikan masalah pribadinya. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap disiplin kerja menjadikan banyak

pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran kerjanya. Tingkat kehadiran kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1. 3 Absensi Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor  
Bidang PKH Periode Januari-Maret 2024**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Hari Kerja
Januari	35 Pegawai	4	11	22 Hari
Februari	35 Pegawai	3	27	22 Hari
Maret	35 Pegawai	4	9	22 Hari

Sumber: Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor (Data Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa tingkat absensi pada Bulan Januari 2024 terdapat 4 orang dengan keterangan tidak hadir dan terdapat 11 orang dengan keterangan keterlambatan. Pada Bulan Februari 2024, jumlah ketidakhadiran berkurang menjadi 3 orang, namun pada keterangan keterlambatan meningkat menjadi 27 orang yang terlambat. Dan pada Bulan Maret 2024, jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 4 dan jumlah keterlambatan menurun menjadi 9 orang. Naiknya angka keterlambatan pada absensi periode Januari-Maret 2024 dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Dengan demikian, tingkat pelanggaran disiplin yang dibuat oleh pegawai masih kurang karena jumlah ketidakhadiran dan jumlah keterlambatan tiap bulan meningkat pada periode Januari-Maret 2024. Hal tersebut harus menjadi perhatian bagi para pimpinan Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor untuk terus meningkatkan kedisiplinan guna mudah mencapai tujuannya.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja jika pegawai memiliki kapasitas dalam menyelesaikan tugasnya. Karena beban kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari terbatasnya kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik karena karyawan bekerja berjam-jam atau melakukan tugas yang memerlukan banyak tenaga. Kelelahan fisik dapat menurunkan daya tahan tubuh. Tidak hanya itu, beban kerja yang terlalu berat seringkali menyebabkan stres mental. Pegawai mungkin merasa tertekan oleh tekanan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat atau dalam batas waktu yang ketat, sehingga

dapat mengganggu konsentrasi, fokus, dan kreativitas. Ketika pegawai bekerja dalam kondisi stres dan kelelahan, risiko terjadi kesalahan meningkat, bahkan kualitas hasil kerja turut menurun.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dalam mengoptimalkan potensi sumber dayanya. Dalam upayanya untuk mencapai target yang tinggi, terkadang perusahaan atau instansi memberikan beban kerja kepada pegawainya dengan tujuan pegawai akan bekerja lebih keras dan cepat. Perusahaan atau instansi mengambil langkah tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja individu dalam mencapai target. Kendati demikian, beban kerja yang berlebihan bahkan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan kualitas kerja yang dihasilkan terganggu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama setiap organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Selain itu, beban kerja yang seimbang juga perlu diperhatikan. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Begitupun sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat pegawai merasa jenuh. Pemimpin harus memastikan beban kerja pegawai tidak melebihi kapasitasnya, sehingga dapat mencegah terjadinya kelelahan dan masalah kesehatan yang mengganggu produktivitas.

Berdasarkan uraian masalah-masalah diatas yang penulis temukan, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja belum mencapai tingkat optimal ditunjukkan dengan hasil pra survei mengenai motivasi kerja.
2. Masih kurangnya disiplin kerja dalam hal absensi karena masih terdapat pegawai yang datang terlambat.
3. Beban kerja yang disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia.

4. Kinerja pegawai pada Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati belum optimal.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, ditemukan adanya permasalahan karena banyaknya situasi yang dialami baik oleh faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah agar lebih mudah dipahami. Untuk membatasi permasalahannya, peneliti menyimpulkan bahwa hal tersebut melibatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja pertamanan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor pada bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati?
4. Apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati?

### **1.5. Tujuan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.

2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian selanjutnya mengenai permasalahan yang sama.
2. Dapat menjadi masukan kepada pihak Dinas Perumahan dan Perukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.
3. Dapat menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor Bidang Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.

### **1.7. Sistematika Penelitian**

Untuk lebih memahami penelitian ini, penulis melakukan penulisan sistematis dengan materi-materi yang dikelompokkan menjadi beberapa subbab antara lain:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembahasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian itu sendiri.

#### **BAB II TUJUAN PUSTAKA**

Bab ini berdasarkan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam penyusunan penelitian ini.