

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan. Di era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal itu setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang

positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah prajurit, prajurit merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan,2001:27).

Usaha untuk meningkatkan kinerja prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana prajurit dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing prajurit hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya prajurit yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada prajurit yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006:122).

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan kinerja prajurit sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja prajurit. Namun pada kenyataannya apabila prajurit memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan prajurit ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan menurut Dewi (2013:75). Usaha untuk meningkatkan kinerja prajurit, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja mental. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit.

Berdasarkan observasi awal yang saya lakukan pada koramil 25 Kota Pasuruan, diketahui ada beban kerja dibagian instansi ini. Beban kerja yang terjadi pada koramil 25 Kota Pasuruan yaitu pada bagian prajurit karena adanya pekerjaan seperti mengatur keamanan warga, menyalurkan bantuan kepada masyarakat dan mengatur kewilayahan yang menyebabkan prajurit ini tidak bisa istirahat pada saat libur. Instansi pemerintah menetapkan hari kerja Senin-Jum'at, bahkan terkadang prajurit tersebut tetap bekerja di hari sabtu dan minggu untuk menyelesaikan tugasnya yang masih belum terselesaikan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja prajurit yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama

yang memicu prajurit dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat prajurit mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016).

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja prajurit. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan prajurit dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sika para prajurit, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran prajurit yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus menurut Nitisemito (1992)

Lingkungan kerja merupakan satu komponen terpenting dalam prajurit menyelesaikan pekerjaanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan Menurut (Nuraini,2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama prajurit dan hubungan kerja antara senior dan junior serta lingkungan kerja fisik tempat prajurit bekerja (Sedarmayanti, 2013).

Permasalahan yang terjadi di instansi tersebut ialah lingkungan kerja koramil 25 Kota Pasuruan dapat dinilai masih kurang cukup untuk digunakan bekerja. Tata ruangan terlihat kurang nyaman satu bangunan yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa anggota. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan prajurit sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pada pukul 08.00 keatas, kantor terkadang akan terasa kosong dan sepi, sehingga prajurit terlihat sedikit dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing di wilayah. Ada juga yang memilih untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di tempat lain ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja. Suhu udara di setiap ruangan tidak memiliki alat pendingin seperti AC, pada kantor yang tidak ber AC udara pun terasa panas, hal ini juga efek dari terlalu dekatnya dengan jalan raya yang menyebabkan gangguan suara dan polusi.

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana prajurit dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang

baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para prajurit. Seperti menurut Supardi (2003:37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan?
3. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada pertanyaan yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan secara simultan terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Koramil 25 Kota Pasuruan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan penelitian lebih lanjut dan menambah wawasan serta pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya menyangkut teknologi informasi. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di Perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan dan juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

