

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia yakni suatu unsur terpenting yang menggerakkan roda suatu instansi atau organisasi guna mencapai tujuannya, dalam manajemen yang baik juga terdiri dari pejabat birokrasi yang memiliki kualifikasi, tanggung jawab yang tinggi. Didedikasikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang merupakan fungsi utama dari posisinya.

Penyusunan dan pelaksanaan rencana kegiatan, pengelolaan prasarana permukiman di wilayah strategis, pengendalian intern pemerintahan, dan pelaporan dan pertanggungjawaban atas tugas dan fungsi adalah tanggung jawab Dinas PUPR Bidang Cipta Karya Provinsi Kalimantan Timur. Pemimpin mematuhi peraturan.

Akibatnya, memiliki tim yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat penting, karena akan memaksa pegawai untuk lebih berkembang sikap kerja yang benar. Jika kinerja pegawai tersebut tidak disiplin maka pegawai juga tidak disiplin, tetapi jika kinerja pegawai disiplin maka pegawai lain juga disiplin. Dan cukup sulit menerapkan disiplin dalam kinerja pegawai yang tidak disiplin. Disiplin kerja penting bagi sebuah organisasi dan juga penting bagi pegawainya. Melaksanakan tugas dengan disiplin akan memastikan terjaga ketertiban dan kelancaran, yang pada gilirannya akan mencapai hasil yang optimal. Peraturan dikeluarkan untuk memastikan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan disiplin pegawai, yang umumnya mencakup yang harus dilakukan

dan apa yang tidak, dan sanksi atas kegagalan memenuhi persyaratan dilaksanakan atau larangan itu dilanggar.

Beban kerja yang lebih efisien dan meningkat berasal dari ketidakpuasan kerja. Maka, diperlukan kewaspadaan dalam melakukan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan staf, karena hal tersebut dapat berdampak pada efisiensi dan kinerja keseluruhan perusahaan. Beban kerja yakni perbedaan antara kemampuan dan kesesuaian staff untuk persyaratan pekerjaan yang harus mereka penuhi (Tarwaka, 2015). Analisis beban kerja yakni teknik manajemen yang sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang produktivitas dan kinerja karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit, organisasi, atau departemen fungsional dalam jangka waktu tertentu (Suwatno & Priansa, 2014).

Dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan adalah salah satu konsep yang sangat penting. Karyawan dianggap sebagai aset berharga bagi organisasi, dan kinerja mereka menjadi indikator utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Arifin & Diby, 2016) Kinerja yakni hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai yang menunjukkan pencapaian yang berhasil dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kinerja yakni hasil yang diperoleh oleh staff berdasarkan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Afandi, 2018).

Dimana masih adanya staff yang tidak disiplin dan tidak mentaati peraturan, masih ada yang datang terlambat masuk kerja atau hanya sekedar absen kemudian pergi. Terlihat pada tabel 1.1 yang dimana pada tahun 2021 192 pegawai

terlambat dan mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 189 pegawai. Dan banyaknya tugas pekerjaan yang diberikan, sehingga tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Yang Terlambat**

NO	TAHUN	PEGAWAI YANG TERLAMBAT
1	2021	192
2	2022	189

Sumber : Lampiran 1

Dan juga pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan staff tersebut. Sehingga pegawai harus mempelajari lagi tugas yang diberikan atau menyesuaikan kembali lagi pekerjaannya.

Sehingga kinerja para pegawai menurun karena tidak adanya suatu keberhasilan dalam menyelesaikannya dimana ketidaksesuaian tugas yang diserahkan tidak sesuai dengan kemampuan nya dan tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

Karena cipta karya bertanggung jawab dalam pembangunan prasarana permukiman, arsitektur, dan lingkungan di kawasan strategis perkotaan serta pembangunan sistem penyediaan dan drainase air minum antar daerah, dan pengolahan pengembangan sistem air limbah domestik dan regional. Yang dimana dituntut untuk bisa menyelesaikan proyek dengan tepat waktu.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021); (I. M. C. Putra &

Purwaningrat, 2021); (Khairi & Syahrian, 2022); (Prayogi et al., 2019); (Hartono & Kusuma, 2020). Adapun, hasil yang berbeda menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Arisanti et al., 2019); (Muna & Isnowati, 2022).

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Priyandi et al., 2020); (Hermawan, 2022); (Murnia et al., 2022); (Sari & Luturlean, 2022). Adapun, hasil yang berbeda menunjukkan bahwa beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Wahyuningsih & Zusana, 2021); (Syardiansah & Rahman, 2022).

Berdasarkan informasi di atas, peneliti akan mendalami lebih lanjut mengenai bagaimana disiplin kerja dan beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, judul yang dipilih adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Cipta Karya Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan bisa menaikkan pengetahuan serta ilmu pengetahuan dalam, disiplin kerja serta kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dan jadi rujukan buat riset berikutnya serta perbandingan buat penelitian-penelitian berikutnya.

Untuk pembaca riset ini dapat jadi rujukan buat riset selanjutnya serta dapat dijadikan selaku bahan data buat lembaga. Riset ini pula sangat berguna buat para pembaca serta buat pegawai yang telah ikut serta.