

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik- baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana, prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Organisasi juga merupakan sebuah wadah yang bertujuan menampung semua ide atau aspirasi demi suatu tujuan tertentu. Salah satu contoh dalam hal ini adalah organisasi pemerintah yang sering kali dipandang sebagai kesatuan pengajaran tujuan yang berusaha menghubungkan usaha para anggotanya dalam mengejar tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya, tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja

karyawannya dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut (Syukron, *et al.*, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengarahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya (Putri, 2022).

Efektivitas kerja yaitu suatu keadaan dimana aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia mampu mencapai hasil akhir sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2012). Aktivitas jasmani yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi ketepatan bekerja sedangkan rohani meliputi nilai diri seperti kejujuran dan etika dalam bekerja. Menurut Misnawati (2016) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitas kerja pada organisasi maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri.

Efektivitas kerja karyawan memiliki tujuan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan. Efektivitas kerja karyawan dalam

pelaksanaan tugas ditandai baik atau tidak tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja karena setiap aktivitas dalam menyelesaikan tugas harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan untuk dapat bekerja secara optimal (Putri, 2022).

Lingkungan kerja tersebut terbentuk akibat adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapatnya perbedaan lingkungan pada suatu organisasi hal ini disebabkan oleh ciri dan karakteristik kegiatan yang berlangsung didalamnya. Menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sofyan,2013). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan (Nitisemito, 2012).

Menurut Sastrohadiwiryo (2015) lingkungan kerja sangat berpengaruh besar pada efektivitas kerja dan orientasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja dapat memberikan suasana baru bagi karyawan yang dapat membawa pengaruh pada keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

Selain dari lingkungan kerja, menurut Rima (2022) beban kerja juga mempengaruhi efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Besarnya tugas dan tanggung jawab tersebut tergantung pada jabatan yang dipikulnya. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan, baik secara individu ataupun kelompok, dan tugas tersebut harus dilaksanakan pada periode

tertentu. Menurut Riani dan Putra (2017) beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang memerlukan proses ataupun kemampuan psikis yang harus dikerjakan secara psikis maupun fisik pada jangka waktu yang ditentukan.

Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka, akan muncul perasaan bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka yang akan muncul ialah kelelahan atau stres saat bekerja (Gawron, 2016).

Ketika karyawan menanggung beban pekerjaannya yang terlalu berat maka akan terganggu kedisiplinan kerja. Karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari organisasi maka karyawan tersebut harus menyelesaikannya dengan cara lembur kerja sesuai surat perintah lembur yang diberikan oleh organisasi.

Selanjutnya, efektivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara bersama dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan efektivitas kerjanya (Murti *et al.*, 2013).

Menurut Fauzan (2017) indikator dalam disiplin kerja antara lain, patuhi peraturan, patuhi pedoman organisasi, mematuhi peraturan perilaku di tempat kerja, patuhi pedoman yang berbeda di dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan dapat diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dari penjelasan diatas bahwa dalam membentuk efektivitas kerja karyawan yang baik adalah perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan bekerja secara optimal serta lingkungan yang memberikan rasa keharmonisan bagi sesama karyawan. Adanya pemberian kerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan karyawan. Karyawan diharapkan melakukan pekerjaan dengan menyesuaikan kapasitas, waktu dan kinerja karyawan. Selain itu efektivitas dapat menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan pengaruh sumber daya manusia melalui aktivitas-aktivitas. Disiplin kerja perlu ditingkatkan oleh organisasi untuk mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan sebagai suatu tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja karyawan dalam membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat diciptakan untuk menjaga kestabilan organisasi.

Dari dalam penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok. Alasannya karena penulis sudah pernah melakukan praktek kerja lapangan pada dinas tersebut dan mengamati setiap masalah yang terjadi pada setiap kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok menempati kantor di Jl. Komp. Perkantoran Arosuka, Batang Barus, Kec. Gn. Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27365. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok memiliki beberapa bidang yaitu Sekretariat, Perencanaan Dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Pengendalian Penanaman Modal Dan Sistem Informasi, Perizinan dan non Perizinan, Tenaga Kerja dan Balai Latihan Kerja di Kabupaten Solok. Setiap bidang kerja tersebut dipimpin oleh seorang kepala dinas yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris. Berikut adalah jumlah karyawan yang bertugas di setiap bidang Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok.

**Tabel 1.1
Jumlah Karyawan**

Bidang	Jumlah	Karyawan	Total
	PNS (Pegawai negeri sipil)	THL (Tenaga Harian Lepas)	
Sekretariat	7	11	18
Perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal	4	1	5
Pengendalian Penanaman Modal dan Sistem Informasi	4	2	6
Perizinan dan Non Perizinan	3	6	9
Tenaga Kerja	4	2	6
Balai Latihan Kerja	13	2	15
Total	35	24	59

Dari hasil survei awal dengan pembagian kuesioner pada karyawan dinas memiliki efektivitas kerja yang sesuai dengan rangkaian kegiatan dan rencana

dalam pengendalian proses pekerjaan agar berjalan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut hasil jawaban responden terhadap efektivitas kerja :

**Tabel 1.2
Efektivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kuantitas kerja	90%	10%
2	Melakukan pekerjaan dengan kualitas kerja yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan	73,3%	26,7%
3	Memanfaatkan waktu berdasarkan rangkaian kegiatan dan rencana dalam pengendalian proses pekerjaan agar berjalan secara maksimal	70%	30%

Hasil Survei awal, 2023

Berdasarkan pengisian kuisioner terhadap 30 karyawan pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Di Kabupaten Solok dalam tabel 1.2 memiliki hasil dari survei awal 30 responden yaitu 90% mereka mengatakan mampu memanfaatkan waktu berdasarkan rangkaian kegiatan dan rencana dalam pengendalian proses pekerjaan agar berjalan secara maksimal sehingga 70% Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kuantitas kerja dan 73,3% Melakukan pekerjaan dengan kualitas kerja yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan kegiatan lainnya dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja pada dinas penanaman modal, pelayanan

terpadu satu pintu dan tenaga kerja yang berpengaruh terhadap karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik dimana karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas merasa kelelahan dan suasana kerja yang terkadang membosankan. Berikut hasil kuesioner lingkungan kerja non fisik pada 30 responden :

**Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Mereka kelelahan dan suasana kerja yang membosankan saat melaksanakan tugas kantor	53,3%	46,7%
2	Rutinitas kerja yang terjadi terus menerus membuat kerjasama tim bisa memiliki kesempatan memberikan ide dan gagasan mereka	53,3%	46,7%
3	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan dan atasan selalu memberikan apresiasi dan pujian atas setiap pencapaian kerja karyawan	80%	20%

Hasil survei awal, 2023

Pada tabel 1.3 berdasarkan pengisian kuesioner pada pernyataan lingkungan kerja non fisik terhadap 30 responden pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Di Kabupaten Solok memiliki hasil sekitar 53,3% responden memiliki rutinitas kerja yang membuat kerjasama tim bisa memiliki kesempatan memberikan ide dan gagasan sehingga 80% responden memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan karyawan dan atasan memberikan apresiasi dan pujian atas setiap pencapaian kerja karyawan sampai pada 53,3% responden merasa kelelahan dan suasana kerja yang membosankan saat melaksanakan tugas-tugas kantor.

Selanjutnya, lingkungan kerja fisik sebaiknya dinas memperbaiki fasilitas kerja yang kurang karena fasilitas yang baik bisa mendukung dalam setiap pekerjaan karyawan. Berikut adalah hasil survei lapangan pada kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok :



Gambar 1.1
Ruangan bidang Sekretariat



Gambar 1.2
Bagian operator data AKI(Kartu Pencari Kerja)

Pada bidang sekretariat pada dinas ini pencahayaan pada ruangan terlihat redup dikarenakan hanya ada satu lampu yang masih berfungsi untuk penerangan cahaya dan ini bisa mengganggu aktivitas kerja karyawan di kantor pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok. Pada bagian operator data bisa dilihat penyusunan kabel yang tidak rapi.



Gambar 1.3
Lemari Arsip

Lemari arsip pada dinas ini sudah memiliki kerusakan dimana laci penyimpan arsip tidak bisa ditutup dengan rapat. Lemari arsip sangat diperlukan

karena merupakan tempat penyimpanan dokumen-dokumen penting. Jadi dari gambar ruang kerja tersebut terlihat bahwa terdapat hal yang mengganggu dalam kegiatan pekerjaan.

Selanjutnya, Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seperti tugas-tugas dan *deadline* waktu pengerajan membuat karyawan tidak sempat mengerjakannya dengan tepat waktu dan harus lembur untuk menyelesaikannya. Dalam hal ini penulis memberikan kuesioner pada 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.4
Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan peraturan kerja	50%	50%
2	Memanfaatkan waktu jam kerja sesuai dengan jadwal pekerjaan agar tugas-tugas yang diberikan selesai dengan tepat waktu	50%	50%
3	Dalam proses menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas sesuai dengan hasil kerja dan penilaian kerja	56,7%	43,3%

Hasil survei awal, 2023

Pada tabel 1.4 diperoleh hasil beban kerja yang dibagikan melalui kuesioner kepada 30 responden pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok dengan hasil sekitar 50% Memanfaatkan waktu jam kerja sesuai dengan jadwal pekerjaan agar tugas-tugas yang diberikan selesai dengan tepat waktu sehingga sekitar 50% responden Menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan peraturan kerja dan

56,7% Dalam proses menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas sesuai dengan hasil kerja dan penilaian kerja.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok memiliki disiplin kerja dengan tingkat absensi yang cukup baik tetapi ada beberapa karyawan yang beberapa kali terlambat pada saat masuk jam kantor dan keterlambatan karyawan tersebut akan dikenakan denda sesuai dengan peraturan dinas. Berikut adalah absensi karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok dari bulan Januari s/d Oktober 2023 :

Tabel 1.5
Absensi Karyawan Januari s/d Oktober

Bulan	Jumlah		Total Jumlah Karyawan	Total		Total Kehadiran % PNS (Pegawai Negeri Sipil)	Rata-rata % Total Kehadiran			
	Jumlah			Kehadiran						
	PNS	THL		%	THL					
	(Pegawai Negeri Sipil)	(Tenaga Harian Lepas)				(Pegawai Negeri Sipil)				
Januari	37	25	62	95,94	93,54		94,74			
Februari	36	23	59	98,38	98,92		98,65			
Maret	35	23	58	98,03	96,09		97,06			
April	36	23	59	97,83	98,83		98,33			
Mei	36	24	60	96,93	98,36		97,645			
Juni	35	24	59	97,97	94,9		96,435			
Juli	35	24	59	98,04	95,42		96,73			
Agustus	35	24	59	84,5	92,78		88,64			
September	35	24	59	97,97	97,95		97,96			
Oktober	35	24	59	98,36	97,07		97,715			

Dari data absensi di atas pada bulan januari sampai dengan oktober 2023 rata-rata persentase total kehadiran mengalami penurunan dan kenaikan dari total jumlah karyawan yang bekerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Anis *et al* (2023) menunjukkan berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. namun dalam penelitian lain oleh Thoha dan Mangkunegara (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat ditulis rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a.Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai ilmu pengetahuan dan pemahaman akan manajemen sumber daya manusia khususnya pada keterikatan karyawan, lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Serta sebagai pembelajaran dalam penelitian manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

a.Bagi Peneliti

Memberikan manfaat sebagai bentuk jawaban atas permasalahan manajerial yang berada dalam perusahaan, juga sebagai alternatif pemecahan

masalah sehingga dapat menerapkan hasil penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok.

b.Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas untuk menghindari meluasnya masalah yang terjadi, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih berfokus tentang permasalahan yang dibahas serta menghindari penafsiran yang berbeda.