

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Ruang terbuka publik merupakan ruang yang berada diluar sebagai tempat dilakukannya aktivitas serta interaksi sosial bagi masyarakat (Carr dalam Risma, 2020: 48). Terdapatnya ruang terbuka publik khususnya pada sebuah kota mendukung kebiasaan dari masyarakat serta budaya kota tersebut (Ahmaddin dalam Risma, 2020: 49). Di Indonesia ruang terbuka pada perkotaan diatur dalam PERMEN PU NO. 12/PRT/M 2009 dimana tipologi dari ruang terbuka terdiri dari ruang terbuka hijau dan ruang terbuka non hijau seperti plasa, lapangan olahraga, taman bermain dan rekreasi, alun-alun, dan lain sebagainya dengan standar perbandingan Koefisien Dasar Hijau (KDH) minimal 30% dimana 20% nya merupakan publik, berbanding dengan Koefisien Dasar Bangunan (KDB) yaitu sebesar 70%.

Kota Tasikmalaya memiliki beberapa ruang terbuka publik diantaranya adalah alun-alun kota, taman kota, kompleks dadaha, dan lain sebagainya. Namun, ruang publik khususnya terbuka hijau di Kota Tasikmalaya masih belum memenuhi standar 30% yaitu hanya 4,7% dari luas wilayah Kota Tasikmalaya (Nidia dan Dasep, 2024: 693). Luas wilayah Kota Tasikmalaya yaitu 184,22 km<sup>2</sup>, tentunya hal ini menunjukkan kurangnya ruang terbuka publik di Kota Tasikmalaya untuk memberikan tempat atau ruang bersama bagi penduduknya dimana jumlah penduduk Kota Tasikmalaya itu sendiri per Desember 2024 sebanyak 757,815 jiwa (Open Data Kota Tasikmalaya, 2024).

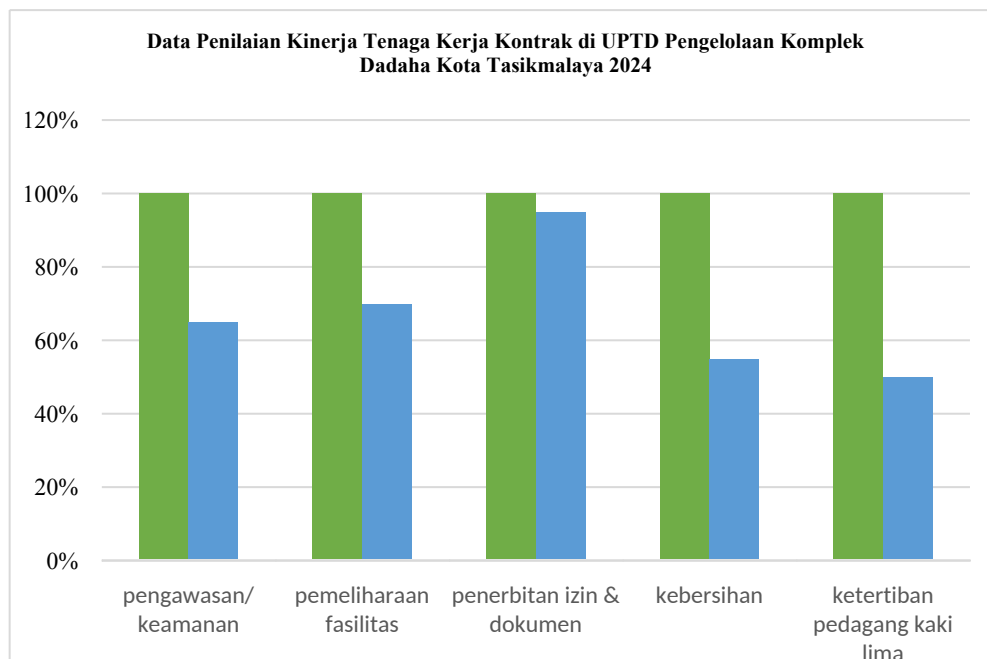
Komplek Dadaha merupakan salah satu ruang terbuka publik yang berada di Kota Tasikmalaya dengan berbagai fasilitas sarana dan prasarana rekreasi, olahraga, dan sebagai tempat pelaksanaan kegiatan kebudayaan. Luas wilayah kompleks dadaha yang sebesar 156.420 m<sup>2</sup> dikelola oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 42 Tahun 2018. UPTD merupakan organisasi yang melaksanakan tugas dalam pelayanan masyarakat dan mendukung terlaksananya tugas dari organisasi induk yang biasanya organisasi tersebut merupakan dinas atau sebuah badan daerah (Icuk dan Rochmat, 2023: 34). Dengan luas sekitar 15 hektar tersebut menjadikan kompleks dadaha sebagai ruang publik yang vital dan cukup ramai digunakan oleh masyarakat Kota Tasikmalaya. Fasilitas yang berada di kompleks dadaha dimanfaatkan masyarakat baik sebagai wahana bermain, tempat interaksi sosial antar masyarakat, kegiatan olahraga, pentas kebudayaan, serta terselenggaranya kegiatan yang mendukung kebiasaan masyarakatnya. Oleh karena itu, tentunya ruang publik ini memerlukan perawatan dan sumber daya yang memadai termasuk sumber daya manusianya.

Pengelolaan ruang terbuka publik sebagaimana yang berada di kompleks dadaha Kota Tasikmalaya membuat organisasi mendapatkan tuntutan pelayanan yang harus terus meningkat serta kondisi perekonomian sehingga memaksa sumber daya manusia yang ada harus lebih keras memberikan hasil kerja yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan investasi utama organisasi dimana berperan sebagai penggerak dan pengelola sumber daya lain sehingga keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia itu sendiri.

Permasalahan yang berkaitan dengan pegawai akibat kondisi perubahan organisasi diantaranya adalah ketidakmampuan pegawai memenuhi tuntutan baru dan hilangnya kemauan atau semangat kerja sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Organisasi yang cenderung tidak mengindahkan dan tidak mempersiapkan strategi menghadapi perubahan-perubahan tersebut, membuat jalan untuk mencapai tujuannya menjadi terhambat. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia yang terkelola dengan baik akan menciptakan kinerja pegawai yang bekerja dengan efektif, efisien, dan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Pengelolaan kinerja pegawai perlu diperhatikan betul bagaimana kesesuaian tugas yang diberikan dengan kapasitas yang dimiliki. Prinsip bermain diartikan bahwa pegawai tidak menjadikan beban atas pekerjaannya tetapi memberikan kesan menyenangkan sehingga terdorong melakukannya dengan baik (Ahmad Ahwan, 2022: 21). Kelak hasil kinerja pegawai yang diperoleh akan mendatangkan manfaat dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya merupakan organisasi yang melaksanakan kegiatan Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tasikmalaya yang mana sebagian besar pegawai pengelolanya berstatus sebagai pegawai kontrak. Pegawai kontrak adalah pegawai yang bekerja atas dasar perjanjian dengan jangka waktu bekerja berbeda-beda pada setiap organisasi tetapi paling lama bekerja adalah 5 tahun yang mana untuk memperpanjang kontrak ditentukan berdasarkan prestasinya (Ali dan Widyastuti, 2024:3). Sejak tahun 2018 UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya yang bertugas mengelola kompleks dadaha dimana sejak

saat itu pula pegawai kontrak diberlakukan untuk mengelola sarana dan prasarana yang ada. Meskipun pegawai-pegawai kontrak ini memiliki lama bekerja yang sudah bertahun-tahun dan kontrak yang selalu diperpanjang dengan pihak instansi akan tetapi pegawai kontrak belum mampu meberikan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan dengan melihat data mengenai kinerja pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya diketahui bahwa dalam pengelolaan komplek dadaha ini belum tekelola dengan baik. Diketahui terdapat ketidaktercapaian target dan penurunan kinerja pada pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya sebagaimana tercermin dalam gambar 1.1.



Sumber: UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya

**Gambar 1.1**

**Data Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak di UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya 2024**

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa para petugas pengelola kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya belum mampu mewujudkan target yang dibuat pada seluruh tugas. Pengawasan atau keamanan di kompleks dadaha hanya terealisasi 65% dari target 100% yang ditetapkan. Pemeliharaan fasilitas yang berhasil terealisasi sebesar 70% dari target yang ditetapkan. Dalam Penerbitan izin & dokumen memiliki angka yang paling mendekati target dengan capaian 95%. Namun, dalam hal kebersihan dan ketertiban pedagang kaki lima berada pada angka yang paling kecil dibandingkan capaian target lain dimana hanya setengahnya secara berturut-turut berada pada angka 55% dan 50% dari target. Penilaian kinerja ini didasarkan dengan membandingkan standar tugas yang diberikan berupa kesesuaian besaran jumlah, hasil akhir pekerjaan, waktu, hingga tata cara dengan realisasi hasil kerja yang diberikan oleh para pegawai. Namun, realisasinya kontribusi yang diberikan pegawai UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya belum mampu memberikan hasil yang diinginkan organisasi. Sedangkan hasil kerja yang baik adalah yang sejalan dengan standar-standar milik organisasi (Simbolon, 2022: 49).

Penilaian atas kinerja memang diperuntukan sebagai alat untuk mengetahui serta memastikan bahwa kuantitas kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ahmad Ahwan, 2022: 18-19). Kualitas atas pekerjaan yang dilakukan pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam hasil kerja. Di UPTD Pengelolaan Komplek Dadadaha Kota Tasikamalaya telah memberikan fasilitas berupa kamera pengawas akan tetapi pencurian, vandalisme, dan kasus lain masih terjadi di area kompleks. Realisasi dalam pemeliharaan fasilitas

masih belum maksimal dimana renovasi bagian yang rusak tidak dilakukan dengan kualitas dan frekuensi yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas atas pekerjaan yang diberikan pegawai belum mampu memberikan kontribusi dengan kualitas yang diharapkan.

Kebersihan pada fasilitas di kompleks dadaha yang belum bisa dikatakan bersih dan nyaman, contohnya seperti kebersihan toilet yang masih sering menjadi bahan evaluasi atau sampah yang mudah menumpuk hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya secara kualitas tetapi juga frekuensi yang dilakukan dan kuantitas pada hasil kerja harus diberikan dalam jumlah yang banyak atau sering. Frekuensi yang dilakukan sedikit dan penundaan akan tugas menjadi permasalahan yang sangat menjadi fokus perhatian organisasi.

Berdasarkan pra survei diketahui kondisi kebersihan dan ketertiban pedagang kaki lima tahun 2024 di kompleks dadaha mengalami penurunan dibanding ketika tahun awal adanya pandemi dimana pada saat itu kondisi lebih tertib dari pedagang kaki lima yang tidak menghalangi pemanfaatan sarana dan prasarana, lingkungan lebih bersih dan estetika di sisi bagian jalan lebih indah. Ketidakmampuan menangani hal-hal ini menunjukkan adanya masalah dalam kinerja pegawai di dalam organisasi ini.

Penurunan Kinerja dan ketidakmampuan pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan ini dapat dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Beban kerja yang merupakan besaran tugas atau pekerjaan yang dibebankan organisasi kepada pegawainya. Beban kerja yang diterima pegawai dalam jumlah yang banyak dan

wilayah kerja yang begitu luas dapat mempengaruhi hasil kerja yang tidak optimal baik dari kualitas pekerjaan maupun dari kuantitasnya. Apabila suatu organisasi membebankan tugas atas suatu pekerjaan dengan jumlah yang banyak sedangkan pegawai yang dipekerjakan kurang, maka pegawai akan mengalami kelelahan fisik dan psikologis (Astianto dalam Yang dan Tristiana, 2022: 932). Kelelahan yang dialami tersebut bisa membuat pekerjaan yang ditugaskan menjadi lebih melambat dan tertunda.

Berbeda ketika jumlah pegawai yang mencukupi atau tidak kekurangan sehingga beban yang diberikan organisasi kepada masing-masing pegawai diberikan dengan porsi yang pas. Tuntutan waktu penyelesaian tugas yang diberikan dengan sesuai menjadi hal yang mempengaruhi pegawai agar tidak bekerja dengan tekanan yang berlebihan. Oleh karena itu, hal tersebut menjadi pemicu lancarnya pekerjaan dengan kinerja yang diberikan pegawai merupakan kinerja yang terbaik dan maksimal. Dalam penelitian sebelumnya diketahui bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai (Nanda dan Henny, 2023: 132). Begitupun dalam penelitian lain bahwa beban kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja pegawai (Adella dan Kustini, 2022: 151).

Selain beban kerja, kesesuaian kompensasi atas tugas yang diberikan pada pegawai menjadi faktor penting lain dalam menentukan kondisi kinerja pegawai. Kompensasi dapat mempengaruhi karena dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan baik melalui pekerjaan yang sedang dijalani akan menimbulkan keinginan atau dorongan untuk maksimalkan pemberian kontribusi kepada organisasi.

Perasaan dihargai dengan pemberian yang sepadan dan adil juga membuat pegawai bekerja dengan sepenuh hati dan penuh rasa tanggung jawab terhadap tugas yang menjadi kewajibannya. Apabila kompensasi yang diberikan sepadan maka kinerja pada pegawai akan mengalami peningkatan (Sinambela dalam Riswanda dan Riziana, 2022: 151). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai (Entin dan Iis, 2020: 17). Didukung pula oleh penelitian dengan hasil bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya (Riut, Zamroni dan Riyanto, 2020: 150).

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang mengenai beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja pada pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya
2. Bagaimana kompensasi pada pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya

3. Bagaimana kinerja pegawai pada pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja pada pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya
2. Kompensasi pada pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya
3. Kinerja pegawai pada pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya
4. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya

### **1.4. Kegunaan Hasil Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus mengkaji tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

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

- a) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan serta pengalaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang berfokus mengkaji mengenai bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dari penelitian ini. Selain itu penelitian ini menjadi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi.

b) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan yang bermanfaat serta menjadi alat pertimbangan untuk organisasi mengambil sebuah kebijakan dalam hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu beban kerja, kompensasi, dan kinerja pegawainya.

c) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca serta menjadi referensi saat melakukan penelitian pada permasalahan yang sama dengan penelitian ini.

d) Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan bahan pengetahuan yang dimiliki oleh Universitas Siliwangi khususnya pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

### **1.5.Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Komplek Dadaha Jalan Dadaha Kel.

Nagarawangi, Kec. Cihideung, Kota Tasikmalaya. Penelitian dilakukan sejak bulan September 2024 hingga Februari 2025 dengan jadwal terlampir.