

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling unik, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap pegawai memiliki rasa, cipta dan karsa serta seperangkat latar belakang yang berbeda-beda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing hingga pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi. Harapan individual atau pegawai boleh jadi sama, tidak sama atau sama sekali bertentangan dengan harapan organisasi. Interaksi dua harapan dan tujuan itu akan mempengaruhi kontrak psikologis yang terwujud dalam hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas suatu organisasi atau yang biasa disebut dengan kinerja pegawai.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi, sumber daya manusia juga harus mampu mengkombinasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki secara relevan berdasarkan kapasitas kerjanya serta sesuai standart yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Untuk meningkatkan pencapaian kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, kedua faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi, dan faktor ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Rendahnya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja yang diberikan oleh pegawai yang dapat diukur dengan melihat prestasi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, kuantitas kerja pegawai yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada

awal waktu yang dinyatakan, dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Masalah kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam keberhasilan organisasi, sehingga perlu pengelolaan pegawai dengan optimal agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi itu sendiri. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan beban kerja yang dimiliki para pegawai. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pegawai dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu, organisasi juga harus mampu menciptakan terbentuknya tim kerja yang solid dengan melihat kemampuan personal yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam suatu instansi akan timbul permasalahan-permasalahan yang belum dapat dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian, terlebih dahulu harus menentukan kebutuhan pegawai yang tepat baik kuantitas maupun kualitas yang dikehendaki agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada para pegawai di SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu, didapatkan adanya masalah rendahnya kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan

oleh beberapa pegawai yang bekerja hanya apabila mendapat tugas dari kepala sekolah, pegawai tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu pegawai yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan tanggungjawabnya. Selain hal tersebut, terlihat dari beberapa pegawai pada saat jam kerja yang melakukan aktifitas di luar pekerjaan, terlambat masuk kantor setelah jam makan siang, menunda pekerjaan dan tidak melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan wawancara dengan para pegawai diketahui bahwa rendahnya kinerja pegawai tersebut disebabkan antara lain: beban kerja yang dimiliki pegawai yang tinggi, selain itu beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, serta kemampuan pegawai yang masih belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diinstruksikan dari pimpinan/ kepala sekolah.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai. Sehingga apabila beban kerja yang belum sesuai dari pegawai SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu ini belum sesuai dengan harapan, maka tidak disanksikan lagi kinerja pegawai juga akan berdampak pada minimnya penyelesaian tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu lebih lanjut.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian masalah dan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu Tahun 2020?

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis mengambil judul penelitian: “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu Tahun 2020”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah beban kerja dan kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian adalah pegawai di SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu.
3. Tempat penelitian ini adalah SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu.
4. Waktu penelitian Tahun 2020.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu Tahun 2020.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat Teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan memperkaya konsep sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia khususnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi manajemen untuk mengambil keputusan dalam merumuskan kebijaksanaannya berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai melalui beban kerja.