

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak organisasi yang paling memberikan dampak besar adalah dalam berkembangnya sebuah organisasi tentu perlu menyesuaikan diri pada lingkungannya sesuai dengan perkembangan zaman. Bila penyesuaian ini dilakukan secepat mungkin, maka organisasi akan terjaga keberadaannya. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini adalah meningkatkan kinerja organisasi yang meliputi meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hidayat & Wulantika (2021) Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas selalu menjadi prioritas tersendiri, karena kelebihan suatu perusahaan atau organisasi bisa diukur dengan keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang diperlukan didalam perusahaan dikarenakan masing-masing individu mempunyai sifat, pemikiran, dan prilaku yang beda-beda, maka dari itu memerlukan manajemen yang professional untuk mengelolanya agar setiap individu memiliki tujuan yang sama sesuai keinginan perusahaan Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Untuk itu perusahaan

memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Deskripsi pekerjaan atau job description ini merupakan output yang di hasilkan job analysis atau jabatan yaitu suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Pekerjaan yang dapat dikerjakan atau diselesaikan dengan baik sangat ditentukan oleh deskripsi jabatan yang membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap pegawai serta merinci wewenang dan tanggung jawab secara terpisah. Wewenang menunjukkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban pemegang jabatan.

Seringkali pemahaman tentang job description serta kontribusi yang yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang

harus dipikul oleh pegawai tersebut dimana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan keletihan bagi pegawai dalam bekerja karena pekerjaan terasa rumit akibat pegawai tidak memahami job description pada jabatannya hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan baik.

Menurut hasil penelitian dari Dharma (2020) Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi pekerjaan dan Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada kantor pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (gkps) Pematangsiantar adapun hasil penelitian lain yang dilakukan Meilisa (2017) Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (Archyana, 2016).

pendapat dari Gibson dalam Chandra & Adriansyah (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Rizaldi (2021) Kinerja yang telah dicapai pegawai merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam satuan

periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program-programnya selalu berdaya guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sugianti (2017) Pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut (Paramitadewi, 2017), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan, setiap perusahaan harus berupaya untuk melakukan segala sesuatu yang terkait operasional perusahaan dengan efektif dan efisiensi. Hal ini dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat terhadap perusahaan sejenis maupun tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini. Oleh sebab itu peranan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi sangat penting untuk terus dikembangkan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Ada langkah penting yang harus dilakukan sebelum penarikan tenaga kerja yakni menentukan jenis atau kualitas pegawai yang

diinginkan untuk masing-masing jabatan dan rincian mengenai jumlahnya nanti akan disertai masing-masing jabatan karina *et. al* (2020). Jadi langkah pertama dalam manajemen perusahaan adalah mendapatkan orang-orang yang tepat, baik mengenai kualitas maupun kuantitasnya Mempertimbangkan proses manajemen output atau hasil erat kaitannya dengan input dan proses yang terjadi. Input pendidikan dalam hal ini di proses melalui fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penggerakkan sumber daya pembelajaran yang akan menghasilkan output pembelajaran berupa, pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Melihat hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan dari deskripsi pekerjaan pada pegawai di Kecamatan Sijuk melalui 3 pernyataan seperti berikut :

Tabel 1.1
Survei Awal Deskripsi Pekerjaan

PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
posisi pekerjaan saat ini sudah sesuai	4	40%	6	60%
Bersedia untuk dipromosikan	8	80%	2	20%
Kesanggupan pekerjaan terhadap jabatan	6	60%	4	40%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data dari tabel 1.1 tentang deskripsi pekerjaan dikecamatan sijuk hasilnya menunjukkan sebanyak 4 orang pegawai sesuai dalam posisi pekerjaan dan sebanyak 6 orang pegawai posisi pekerjaan tidak sesuai.

Melihat hal ini,peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan tingkat disiplin di Kecamatan Sijuk melalui 3 pertanyaan seperti Melihat hal ini,peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan tingkat kedisiplinan di Kecamatan Sijuk melalui 3 pertanyaan seperti berikut:

Tabel 1.2
Survei Awal Disiplin Kerja

PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
Saya selalu datang tepat waktu ke kantor	4	40%	6	60%
Saya selalu berpakaian rapih saat dikantor	7	80%	3	20%
Sistem pendataan kehadiran sudah efektif	8	60%	2	40%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data dari tabel 1.2 tentang disiplin kerja pegawai di kecamatan sijuk hasilnya menunjukkan sebanyak 4 orang menyatakan bahwa selalu datang tepat waktu ke kantor sedangkan 6 orang menyatakan tidak selalu datang tepat waktu ke kantor. Hal ini disebabkan dengan beberapa faktor dari pegawai Kecamatan Sijuk itu sendiri, karena masih banyaknya tugas dari bagian yang kosong

Melihat hal ini,peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan pada pengaruh beban kerja yang ada di Kecamatan Sijuk terhadap kinerja pegawai melalui 3 pertanyaan seperti berikut:

Tabel 1.3
Survei Awal Beban Kerja

PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari	4	40%	6	60%
Terkadang ada pekerjaan yang bersifat mendadak dan harus segera diselesaikan	7	70%	3	30%
Terkadang pekerjaan yang datang bersamaan sehingga terburu-buru saat mengerjakannya	8	80%	2	20%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data dari tabel 1.3 tentang beban kerja pegawai di kecamatan sijuk hasilnya menunjukkan sebanyak 6 orang menyatakan bahwa tidak banyak pekerjaan setiap hari sedangkan 4 orang menyatakan banyak pekerjaan setiap hari serta adanya 7 orang yang menyatakan pekerjaan kadang datang mendadak harus segera diselesaikan tetapi 3 orang menyatakan tidak adapun 8 orang yang menyatakan pekerjaan datang bersamaan sehingga terburu-buru mengerjakannya.

Melihat hal ini,peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan pada terhadap variabel kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk melalui 3 pernyataan seperti berikut:

Tabel 1.4
Survei Awal Kinerja

PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	6	60%	4	40%
Menyelesaika pekerjaan tepat waktu	4	40%	6	60%
Penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi	7	70%	3	30%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data dari tabel 1.4 tentang kinerja pada Pegawai di kantor kecamatan sijuk hasilnya menunjukkan sebanyak 4 orang pegawai menyatakan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tetapi sebanyak 6 orang pegawai menyatakan bahwa masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan dari uraian fenomena yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, melalui permasalahan yang timbul atas kepuasan peneliti meyakini bahwa penurunan dari kinerja disebabkan oleh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja yang harus di maksimalkan untuk Kecamatan Sijuk. Maka pada kesempatan kali ini peneliti memutuskan menamai “**Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Masih adanya beberapa pegawai yang masih belum berada pada posisi pekerjaan yang sesuai.
2. Masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor di Kecamatan Sijuk

3. Adanya beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk mengerjakan pekerjaannya agar cepat selesai.
4. Terdapatnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai terlalu bervariasi sehingga tidak tepat waktu .

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung.
2. Apakah deskripsi pekerjaan seberapa besar pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk secara parsial
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk secara parsial.
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk secara parsial.
5. Seberapa besar pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja

terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitug, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja di Kecamatan Sijuk.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh deskripsi jabatan Kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk secara parsial.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung baik secara parsial maupun secara simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis.

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya terutama untuk peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam kegiatan pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Jl. Manunggal XXXI di desa Sijuk Kecamatan sijuk Kabupaten Belitung kode pos 33451.

1.5.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan maret sampai dengan bulan agustus.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

NO	Keterangan	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■																							
2.	Melakukan Penelitian		■	■	■	■																			
3.	Mencari Data						■	■	■																
4.	Membuat Proposal									■	■	■													
5.	Seminar Proposal												■												
6.	Revisi													■	■	■									
7.	Penelitian Lapangan																■	■	■	■	■				
8.	Bimbingan																					■	■	■	■
9.	Sidang																								■

Sumber: Data diolah (2022)

