

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya, organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Mangkunegara (2011) menyatakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal sehingga tercapai tujuan perusahaan/organisasi maupun individu.

Dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan/organisasi, sumber daya manusia harus didukung dengan kinerja yang baik dari sumber daya manusia itu sendiri. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*.

Demi mencapai kinerja yang baik, karyawan/pegawai yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi harus memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengerjakan dan

menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Dengan memiliki kemampuan dan keahlian juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan/pegawai itu sendiri, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan/organisasi. Selain kemampuan dan keahlian yang dimiliki guna mendapatkan hasil kerja yang optimal, beban kerja yang diamanahkan juga menjadi tolak ukur dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang diemban. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Andina (2010), menjelaskan tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang).

Terdapat faktor lain yang mampu mempengaruhi bahkan meningkatkan kinerja seorang karyawan/pegawai adalah budaya kerja. Tika (2008:120) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang juga oleh faktor lainnya, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai juga tidak terlepas dengan disiplin kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,

mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagaimana Siagian (2008) mengatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Hasibuan (2009), mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peningkatan kinerja yang mengacu pada teori yang dibangun sebagai landasan teori guna memberikan solusi akan dampak permasalahan yang terkait dalam penelitian juga didukung dengan adanya hasil studi empiris oleh Penelitian Sugiharjo dan Aldata (2018), dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pranawati, Soegiarto, dan Suyatin (2018) dengan hasil penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Oktaviani (2017) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa hasil studi empiris yang bertolak belakang dengan hasil teori yang dikemukakan diatas, adapun *research gap* yang di peroleh ialah berdasarkan hasil penelitian Khasifah, Nugraheni (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Chandra (2017) dengan hasil penelitian uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun objek penelitian yang dipilih ialah pada kantor kecamatan se-Kabupaten Bondowoso, dengan jumlah 23 kecamatan. Kecamatan merupakan sebuah pembagian administratif di bawah Daerah Tingkat II. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Kecamatan sebagai unsur pelaksana bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab

kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi kecamatan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi kantor kecamatan, maka identifikasi, prosedur serta proses pelayanan yang diselenggarakan oleh kantor kecamatan se-Kabupaten Bondowoso dapat dilihat sebagaimana Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai

No	Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso	Target Realisasi	Realisasi Pelaksanaan
1	Renstra	100 %	75 %
2	Renja	100 %	78 %
3	Iku	100 %	82 %
4	Lkip	100 %	80 %
5	Hasil laporan evaluasi internal	100 %	85 %

Sumber : Data Kepegawaian Kabupaten Bondowoso (2019).

Pada Tabel 1.1 di atas, penilaian kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso yaitu berdasarkan Renstra, Renja, IKU, LKIP dan Hasil Laporan Evaluasi Internal. Renstra (Rencana Strategis) merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Renja (Rencana Kerja) adalah dokumen perencanaan yang memuat program dan kegiatan pembangunan daerah yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja kecamatan di bondowoso dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama 1 tahun. Berdasarkan data Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso, dapat diketahui adanya renstra dan renja yang belum mencapai

target. Berarti terdapat tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh kecamatan belum mencapai target waktu penyelesaian. Hal ini juga diperkuat dengan IKU (Indikator Kinerja Utama), LKIP (Laporan Kerja Instansi Pemerintah) dan hasil laporan evaluasi internal kecamatan yang menunjukkan angka di bawah target realisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diselenggarakan oleh kantor kecamatan dalam hal ini pegawai kecamatan, masih belum optimal.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja pegawai ialah kurangnya efektifitas kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bondowoso, yaitu meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan. Berdasarkan fenomena yang didapat, maka peneliti mencoba memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan faktor-faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja, adapun faktor tersebut ialah beban kerja, budaya kerja dan disiplin kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dibangun diatas serta teori peningkatan kinerja yang diasumsikan penting dan didukung dengan empiris yang sejenis serta terdapat data identifikasi permasalahan dan tugas pokok juga kondisi sosial masyarakat, maka rumusan masalahnya adalah: “Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai agar efektifitas dalam meningkatkan mutu kerja melalui faktor beban kerja, budaya kerja dan disiplin kerja yang dapat terpenuhi dengan segera oleh pegawai kantor kecamatan se-Kabupaten

Bondowoso mengenai pelayanan publik”. Pertanyaan penelitian yang akan muncul adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?
7. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
7. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai kantor kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Serta dapat menggunakan hasil

penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

2. Manfaat Akademis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).



