

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah lembaga. Keberhasilan dan kesuksesan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh manusia, karena mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Marjuni (2015), “sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Dalam sebuah lembaga, sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kesuksesan lembaga dalam mencapai tujuannya tergantung kepada seberapa baik sumber daya manusia dikelola. Oleh karena itu, peningkatan dan stabilitas produktivitas kerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan lembaga.

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah, dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN), pada dasarnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tuntutan pembangunan. Sejalan dengan hal tersebut, Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan pelayan masyarakat dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, kecakapan, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat. Semua aspek ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka sebagai abdi negara (Arkanuddin, 2019).

Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, lembaga memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi tinggi. Berbagai literatur mendefinisikan produktivitas dalam berbagai cara. Menurut sebagian ahli, produktivitas berarti menghasilkan lebih banyak dengan mempertahankan biaya yang tetap, melakukan pekerjaan dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras, atau pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat (Putti, 1993).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 20/PRT/M/2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, dijelaskan bahwa,

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung merupakan salah satu dari sembilan Balai Diklat PUPR wilayah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Jawa Barat (selain Kota Bogor, Kota Depok, Kota Bekasi, serta Kabupaten Bekasi) dan Provinsi Banten (selain Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, serta Kota Tangerang Selatan).

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung merupakan salah satu lembaga pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai pelaksana pendidikan dan pelatihan, Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung memiliki peranan dalam menyukseskan capaian target BPSDM dengan tugas utama Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung adalah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Dengan fungsi BPSDM yang harus dijalankan oleh pegawai, yaitu menyusun kebijakan teknis, rencana, serta program pengembangan sumber daya manusia, melaksanakan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia, melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, melakukan pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, melaksanakan administrasi BPSDM dan melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Produktivitas kerja pegawai mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Berdasarkan observasi peneliti di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator semangat kerja dan mutu kerja pegawai yang masih dinilai kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu beban kerja yang tidak merata, dengan beberapa pegawai mengalami kelebihan beban kerja dan jumlah pegawai yang kurang. Di sisi lain, ada beberapa pegawai yang bebannya tidak maksimal. Pegawai yang kelebihan beban kerja sering mengalami penurunan

produktivitas karena terlalu banyaknya pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas lembaga itu sendiri.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai adalah pengaturan beban kerja yang tepat dan seimbang. Hal ini memberikan kejelasan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, manajemen beban kerja yang baik dapat mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan, dan saling lempar tanggung jawab ketika terjadi kesalahan atau kesulitan.

Peneliti menemukan bahwa kondisi produktivitas kerja pegawai di lembaga masih kurang memuaskan. Hal ini dapat diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara yang menyebutkan bahwa masih saja terdapat pegawai yang terlambat dan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tingkat kedisiplinan di lembaga pun masih terlihat sangat kurang (Hasil wawancara dengan Staf Sub Bagian Umum dan Tata Usaha). Adapun rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Kerja dan Jumlah Keterlambatan Pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Akumulasi Keterlambatan (Menit)	Absensi Tanpa Keterangan (%)
1	Januari	21	1218	13,4
2	Februari	20	2972	25
3	Maret	21	2472	18,7
4	April	16	1255	9,8
5	Mei	21	604	5,3
6	Juni	17	994	1,8
7	Juli	20	1962	9,8
8	Agustus	22	1387	5,3
9	September	20	1279	3,6
10	Oktober	22	880	1,8
11	November	22	869	1,8
12	Desember	19	786	3,6

Sumber: Olahan Data dari Subbagian Umum dan Tata Usaha

Tabel di atas menunjukkan data rekapitulasi absensi dan keterlambatan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung pada tahun 2023. Data ini diambil dari 50 pegawai yang menunjukkan hasil akumulasi keterlambatan dari bulan Januari hingga Desember sebanyak 16.678 menit dengan rata-rata keterlambatan 70 menit per hari. Selain itu, data di atas menunjukkan

bahwa rekapitulasi absensi dan keterlambatan paling tinggi terdapat di bulan Februari dan paling rendah di bulan Mei dengan peningkatan yang tidak stabil setiap bulannya.

Hal ini menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab serta minimnya kesadaran dari para pegawai dalam menaati peraturan. Handoko (2016) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya produktivitas kerja pegawai, yaitu disiplin kerja. Sehingga berdasarkan fenomena ini, keterlambatan masuk kerja yang ada di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung merupakan masalah produktivitas kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja yang seimbang akan menciptakan produktivitas kerja pegawai yang stabil pula. Tidak sedikit pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri karena beban kerja yang terlalu besar. Atasan sering menempatkan para pegawai dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan merasa terbebani. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja baik secara fisik maupun psikis, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan loyalitas pegawai terhadap lembaga (Nugroho, 2021).

Beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk yang 5 (lima) hari kerja ataupun yang 6 (enam) hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Sehingga dapat dihitung jam kerja efektif yang digunakan dalam satu tahun, yaitu 1300 jam.

Untuk meminimalisir beban kerja yang berlebihan pada instansi pemerintah maupun swasta, maka dibuatlah aturan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan Pembangunan. Aturan ini mencakup penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian berdasarkan analisis beban kerja. Hal ini merujuk pada Peraturan Kementerian Dalam Negeri tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, yaitu Permendagri No.12 Tahun 2008.

Syifa Nur Azizah, 2024

*PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH IV BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain itu, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja di antaranya, penelitian yang ditulis oleh Zosimus A., Rolland E., Clarce S., dan Ronald P (2024) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan, nilai  $t$  hitung untuk beban kerja adalah  $3,038 > t$  tabel ( $1,687$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang ditulis oleh Jumiati Syam, Muhammad Irwan, Yuyun Andriana, Andi Dahrul, Muhammad Syafruddin (2023) menunjukkan bahwa berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung ( $18,178$ )  $> t$  tabel ( $2,035$ ) serta nilai signifikansinya ( $0,000$ )  $< (0,05)$  yang menunjukkan hipotesis pertama diterima, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang ditulis oleh Winda Widia (2022) menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar (7%), dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar (7%) dan sisanya (93%) adalah pengaruh faktor lain.

Seperti yang telah dijelaskan, tidak meratanya beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tidak stabilnya produktivitas kerja pada pegawai. Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan memiliki peran yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan. Ketika beban kerja tidak dibagi secara merata, maka produktivitas kerja pegawai menjadi tidak stabil. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan agar lembaga dapat lebih memperhatikan pegawai, terutama dalam hal pembagian beban kerja, sehingga pegawai dapat bekerja lebih produktif.

Berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu serta didukung oleh fenomena atau masalah yang terjadi, dapat diketahui bahwa terdapat hal yang mengakibatkan pegawai mengalami produktivitas kerja yang tidak stabil, salah satunya yaitu pemberian beban kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa penting untuk meneliti bagaimana pengaruh beban kerja dengan dampaknya berupa produktivitas kerja. Maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.”**

Syifa Nur Azizah, 2024

*PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH IV BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## **1.2. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Batasan Masalah**

Mengacu pada identifikasi di atas, maka peneliti menetapkan batasan penelitian secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

a. Konseptual

Secara konseptual, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Kontekstual

Secara kontekstual penelitian ini akan dibatasi kepada pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dipaparkan, maka rumusan masalah yang dapat ditentukan oleh peneliti adalah:

“Apakah beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?”

Adapun dari rumusan masalah tersebut, dijabarkan dalam beberapa pertanyaan penelitian, antara lain:

1. Bagaimana persepsi beban kerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui persepsi beban kerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

2. Mengetahui produktivitas kerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi lembaga, hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan terkait beban kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan, penelitian ini dapat menambah bahan kajian dalam bidang ilmu Administrasi Pendidikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.
3. Bagi peneliti, melalui penelitian ini akan menambah wawasan mengenai pengetahuan dan praktik dalam bidang ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai beban kerja dan produktivitas kerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dan masukan bagi pembaca sehingga memperluas wawasan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.5. Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur organisasi skripsi ini memuat sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang dijadikan bahasan. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

##### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang, batasan dan rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

##### **2. BAB II KAJIAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang memuat beberapa konsep dan teori yang melandasi penelitian dan bersumber dari buku serta sumber lain yang mendukung penelitian, kemudian dilengkapi beberapa penelitian terdahulu dan kerangka pikir penelitian.

##### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjabarkan metode penelitian beserta uraiannya yaitu diantaranya metode dan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data,

prosedur pengolahan data.

#### 4. BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini mencakup dua hal utama, yaitu temuan penelitian yang berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### 5. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Dalam bab ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.