

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia ialah objek utama dalam suatu lembaga yang wajib dikelola serta dimanfaatkan dengan baik sebab lembaga membutuhkan manajemen sumber daya manusia sampai lembaga tersebut menggapai tujuan yang sudah ditetapkan, untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan diperlukannya pegawai yang mempunyai kinerja bermutu demi terpenuhinya kebutuhan publik. Banyaknya kebutuhan yang wajib terpenuhi lembaga dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu lembaga perlu memperhatikan proses perencanaan dalam penentuan jumlah kebutuhan pegawai dengan menganalisis beban kerja yang ada.

Sumber daya manusia juga berperan dalam menghasilkan suatu kinerja menurut Mangkunegara (2010, hlm. 79) mengemukakan bahwa

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* dan *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Oleh karena itu, seorang pegawai selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan organisasi. Dimana organisasi tidak bisa lepas dari peranan kinerja pegawai

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik organisasi maupun lembaga, secara umum kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai

Kinerja pegawai merupakan kegiatan yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pekerjaan kepada lembaga, dengan begitu lembaga harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja pegawai akan baik jika pegawai telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan ilmunya, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kreatif dalam pelaksanaan kegiatan kepegawaian, kerjasama dengan semua warga kependidikan, kepemimpinan yang menjadi panutan bawahan, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam memimpin bawahan, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2011, hlm. 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja.

Sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan Septiana (2020, hlm. 643) “kinerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah beban kerja. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia”. Dan pengertian kinerja menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Oktaviani (17, hlm.11) mengatakan bahwa

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2010, hlm. 20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut Jeky. Dkk (2018, hlm. 21) “Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan”. Beban kerja pegawai merupakan sesuatu hal yang perlu diperhatikan dan disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai karena untuk meningkatkan daya saing suatu organisasi serta dapat mengefektifkan pekerjaan yang ada, hal itu dapat mengatur beban kerja harus dilihat dari kesiapan pegawai itu sendiri sehingga pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu

Menurut Mangkuprawira (2003, hlm. 62) menjelaskan bahwa “beban kerja dibebankan kepada pegawai dalam tiga kondisi, pertama beban kerja sesuai standar, kedua beban kerja yang terlalu rendah, dan ketiga beban kerja yang terlalu tinggi”. Pegawai yang merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu tinggi atau bahkan terlalu rendah dapat menimbulkan kondisi yang kurang nyaman dalam bekerja, banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, jika hal ini sering terjadi maka bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Dalam Negeri bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Keputusan Presiden No. 68 Tahun 1995 Pasal 1 Ayat (2) dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja adalah 7,5 jam dan ditetapkan sebagai berikut: hari senin-jumat jam 07.30-16.00 dan waktu istirahat jam 12.00-13.00

Nita Puspita, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DI BADAN  
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SUKABUMI**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sukabumi adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi yang berfungsi sebagai perencana pembangunan melalui upaya memadukan aspirasi yang berkembang dalam masyarakat dengan kebijakan pembangunan kota, kebijakan pembangunan provinsi dan kebijakan pembangunan nasional. BAPPEDA adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang merupakan lembaga teknis daerah di bidang perencanaan dan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan, dipimpin oleh seorang kepala badan, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah

Dengan adanya pernyataan mengenai beban kerja diatas, seharusnya kerja pegawai dalam mengelola persoalan beban kerja dapat lebih efektif dan efisien. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi peneliti menemukan beberapa fenomena yang terjadi yaitu, Keterlambatan pegawai dari waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 serta beberapa pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang yaitu pukul 16.00, Masih adanya sasaran atau target dengan persentase rendah, hal ini dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di tahun 2020, yaitu sebagai berikut

Tabel 1.1  
Hasil Penilaian Kinerja Bappeda

Tahun	Hasil Penilaian Kinerja
2019	31,41

2020	71,05
------	-------

*Sumber: data diolah dari LAKIP BAPPEDA tahun 2020*

Hasil Penilaian akuntabilitas kinerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 tidak mencapai target yaitu memperoleh predikat C dilihat dari skala nilai peringkat kerja berinterpretasi “Sangat Rendah” dengan nilai 31,41. Namun di tahun 2020 hasil penilaian akuntabilitas kinerja mengalami kenaikan dengan nilai 71,05 dengan interpretasi “Sedang”.

Dengan studi pendahuluan peneliti juga melakukan wawancara non formal dengan salah satu pegawai beliau mengatakan bahwa di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi mengalami kekurangan pegawai. Salah satunya yaitu untuk saat ini sekretaris yang saat ini sedang menjabat menduduki dua jabatan menjadi Plt (Pelaksana Tugas) atau kepala BAPPEDA sehingga dapat dikatakan bahwa di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi termasuk kedalam kategori beban kerja tinggi. Adapun berikut uraian pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Kota Sukabumi:

Tabel 1.2  
Data Kebutuhan Pegawai Bappeda 2021

Bidang	Kebutuhan Pegawai	Pegawai yang tersedia
Ketua	1	-
Sekretariat	14	12
Bidang Fisik dan Penataan wilayah	7	7

Nita Puspita, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DI BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SUKABUMI**

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

Bidang Ekonomi dan Pendanaan Pembangunan	8	7
Bidang Sosial Budaya	7	7
Bidang Pemerintahan, Evaluasi dan Pelaporan	7	7
Bidang Penelitian dan Pengembangan	7	7

*Sumber: data diolah dari ABK BAPPEDA tahun 2020 dan Data Pegawai BAPPEDA tahun 2020*

Dari tabel diatas yang bersumber dari ABK (analisis beban kerja) tahun 2020 dan data pegawai tahun 2020 di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi dapat disimpulkan bahwa terjadi kekosongan jabatan di kepala lembaga, setelah peneliti melakukan wawancara non formal dikatakan bahwa kokosongan jabatan terjadi karena kepala sebelumnya telah habis masa tugas atau pensiun. Dan di sekretariat kekurangan dua pegawai serta di bidang ekonomi dan pendanaan pembangunan kekurangan satu pegawai.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 75 tahun 2004 Dalam menghitung formasi pegawai terdapat 3 (tiga) aspek pokok yang harus diperhatikan. Salah satu aspek tersebut adalah Beban kerja, Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan.

Nita Puspita, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DI BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SUKABUMI**

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari Setia Rini (2014, hlm. 4) dalam skripsinya mengenai kinerja BAPPEDA Kota Sukabumi, menjelaskan bahwa:

Permasalahan responsivitas pelayanan terhadap masyarakat belum siapnya para aparatur dalam penyelenggaraan program-program yang telah terencana belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena beberapa kendala seperti jumlah dana, infrastruktur dan lain sebagainya serta jumlah aparatur BAPPEDA Kota Sukabumi berdasarkan hasil penelitian sangat kurang sehingga pelayanan terhadap pengguna jasa belum sesuai dengan yang diharapkan. selain dana dan SDM, yang mempengaruhi produktivitas kinerja BAPPEDA Kota Sukabumi ialah mengenai sumber daya waktu. Jumlah waktu menentukan ketepatan kegiatan program yang telah direncanakan, sering kali terjadi keterlambatan-keterlambatan dalam membuat suatu pemecahan masalah karena beberapa kendala baik dari luar maupun dari dalam yang menyebabkan keterlambatan. Faktor dari luar misalnya disebabkan karena kurangnya kerjasama yang baik dengan pihak swasta maupun masyarakat, sedangkan faktor dari dalam itu sendiri aparatur tidak dapat bekerja dengan disiplin karena membebani banyak tanggungjawab, sehingga kegiatan program yang akan diselenggarakan tidak fokus dalam menangani satu program yang menyebabkan terjadinya keterlambatan. dilihat dari jumlah pegawai, jumlah dana dan molornya waktu yang menyebabkan keterlambatan dalam mengatasi permasalahan dengan hal itu menjadikan kualitas layanan akan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan dinilai buruk oleh masyarakat.

Tidak sesuainya beban kerja mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai penelitian Kori Puspita Ningsih (2013, hlm. 12) menyatakan bahwa “ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian peningkatan kinerja dapat dilakukan

Nita Puspita, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DI BADAN  
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SUKABUMI**

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

dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan pegawai yang ditunjuk, tanpa dibebani dengan pekerjaan atau tugas tambahan lain”.

Kori Puspita Ningsih (2013, hlm. 12) “Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi instansi pemerintah atau perusahaan itu sendiri, artinya instansi pemerintah atau perusahaan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tujuan yang diharapkan”. Selain itu juga, mempunyai implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan pegawai, karena memberikan sumbangan terhadap peningkatan kualitas hidup pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat bila didukung oleh beberapa hal seperti beban kerja yang optimal dan kesadaran tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pegawai. Dengan hal tersebut pegawai akan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka pegawai akan mengerti mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan instansi pemerintah atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi”**.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk menghindari salah penafsiran dan fokus penelitian, peneliti membuat batasan secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

#### **Konseptual**

Nita Puspita, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DI BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SUKABUMI**

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

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

### **Kontekstual**

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi

#### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas yang dapat diambil untuk membatasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi?
2. Bagaimana kondisi kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran jelas mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui beban kerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi;

2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi;
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti adanya keterkaitan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pegawai mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi.

## **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Untuk mempermudah pembaca melihat dan memahami isi dari penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut

**BAB I Pendahuluan:** berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

**BAB II Kajian Pustaka:** berisi konsep-konsep dan teori-teori yang melandasi penelitian yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung, konsep-konsep dan teori-teori dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan kinerja, serta memuat kerangka berpikir yang merupakan alur berpikir peneliti dalam melakukan penelitian serta penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang akan diteliti

Nita Puspita, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DI BADAN  
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SUKABUMI**

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

**BAB III Metode Penelitian:** berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian serta komponen-komponen penelitiannya. Seperti lokasi penelitian, populasi penelitian, desain penelitian, instrumen penelitian, Teknik pengumpulan data dan rasionalnya serta analisis data berupa laporan tahap-tahap analisis data dan teknik yang dipakai. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

**BAB IV Temuan dan Pembahasan:** memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan atau analisis data temuan di lapangan dengan pemaparan dan pembahasan data yang disajikan

**BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi:** yang menyajikan penafsiran dan makna dari hasil temuan penelitian, serta saran dan rekomendasi atas temuan penelitian tersebut. Saran atau rekomendasi ditunjukkan kepada pembuat kebijakan, kepada para pengguna hasil penelitian, kepada peneliti berikutnya dan kepada lembaga yang diteliti.