

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi dapat dinyatakan berhasil jika organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya terutama mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut, adapun hal yang cukup berpengaruh bagi organisasi dalam proses mencapai tujuan tersebut adalah peran dan kualitas sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) disini cukup memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari peran dan kualitas dari sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi tersebut. Oleh karenanya, organisasi harus menciptakan suasana organisasi yang dapat memberikan atau menjadikan organisasi tersebut berjalan secara optimal dengan memperhatikan kondisi para pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satunya dengan upaya peningkatan pegawai atau sumberdaya manusia secara berkala dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pegawai sehingga kedepannya para pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Selanjutnya dalam sebuah organisasi kepuasan kerja pegawai dianggap penting karena jika pegawai merasa tidak puas sejatinya pegawai tersebut akan menghasilkan sikap negatif atas pekerjaannya.

Hal yang menarik yang dapat dikaji yaitu berkaitan dengan sumberdaya manusia yang ada di penelitian ini yaitu tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai yang ada di lembaga yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.. Dikutip dari Triatna (2015, hlm. 110) dalam bukunya yang berjudul “Perilaku Organisasi dalam Pendidikan” menyebutkan kepuasan kerja merupakan respon dari pegawai atas dasar apa yang mereka terima dari pekerjaannya yang ada dalam organisasi. Dalam konteks lebih khusus, kepuasan kerja dipersepsi secara subjektif oleh masing-masing pegawai.

Dalam penelitian Desilia & Harjoyo (2019, hlm. 2) menyebutkan jika suatu organisasi ingin mencapai tujuannya maka organisasi tersebut harus dapat

memaksimalkan dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang ada yaitu dengan cara yang efektif dan efisien. Oleh karena itu sangat perlu dalam pembagian beban kerja yang seimbang dengan jumlah pegawai yang ada, dengan demikian dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab mereka sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan. Dengan adanya efektivitas dan efisiensi maka suatu organisasi dapat mengetahui seberapa tinggi tingkat ketercapaian tujuan organisasi dengan optimalisasi sumber daya manusia yang ada.

Sejalan fenomena diatas, konsep beban kerja menurut Ashar (2012, hlm. 384) dapat di klasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis, yang terbagi menjadi beban kerja yang berlebih (*over capacity*) dan beban kerja yang kurang (*under capacity*). Dengan demikian pembebanan pekerjaan kepada pegawai harus sesuai karena jika pembebanan pekerjaan lebih sedikit dari pada kemampuan pegawai, para pegawai akan muncul rasa bosan. Adapun, jika beban kerja yang dibebankan melebihi kemampuan seorang pegawai, maka pegawai akan merasa kelelahan. (Mahfudz, M., 2017, hlm. 56) menyebutkan bahwa beban kerja yang bagus adalah beban kerja yang pas atau sesuai dengan kemampuan pegawai. Sebaliknya, jika beban kerja yang berlebihan atau lebih sedikit dari kapasitas pegawai maka akan berpengaruh terhadap optimalisasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan relatif membuat hasil kerja pegawai kurang maksimal.

Luthans (2002, hlm. 230) mendefinisikan kepuasan dalam konteks organisasi dan peran yang melekat pada pegawai sebagai "*job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important*". Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual atau setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Selanjutnya, yang membedakan tingkat kepuasan kerja pegawai adalah sesuatu hal berupa nilai yang dikehendaki oleh pegawai. Maka jika pegawai merasa hal tersebut sudah sesuai dengan nilai yang dikehendakinya maka kepuasan kerja pegawai tersebut akan meningkat, begitupun

sebaliknya jika pegawai merasa tidak sesuai dengan nilai yang dikehendakinya maka kepuasan kerja pegawai tersebut relatif rendah.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintahan dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang memiliki tugas dan pokok dalam melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan tingkat Provinsi, yang kemudian dalam penelitian ini oleh peneliti dijadikan tempat penelitian. Selanjutnya, merujuk pada hal-hal yang sudah dijelaskan sebelumnya menjadikan kepuasan kerja pegawai menjadi sesuatu hal yang penting yang harus dicapai oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terhadap para pegawai yang ada dengan arah kepuasan kerja pegawai yang positif, adapun maksud dan tujuannya adalah supaya dalam keberlangsungannya para pegawai yang ada dapat menjalankan tugas secara optimal yang didasari oleh beban kerja yang dibebankan kepada pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Bersumber dari Data Pegawai PNS pelaksana teknis yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 tercatat sebanyak 11 orang PNS pelaksana teknis yang ada pada Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), lalu sebanyak 28 orang PNS pelaksana teknis yang ada pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas (PSMA). Berikut tabel sebaran data pegawai PNS pelaksana teknis.

Tabel 1.1

Data Pegawai PNS di Bidang GTK dan PSMA Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Uraian	Jumlah
Pegawai PNS		
1.	Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan	11
2.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas	27
Total		38

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Dalam Mudiarto (2014, hlm. 126) mendefinisikan bahwa analisis beban kerja adalah “suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja organisasi

berdasarkan volume kerja.” Yang dimaksud volume kerja ialah berupa kumpulan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dalam waktu 1 (satu) tahun. Disebutkan juga bahwa analisis beban kerja sebuah proses yang dilakukan secara logika, teratur dan secara keseluruhan, dengan tujuan menghitung jumlah dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan (dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (KEMENPAN) Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004). Selanjutnya, dijelaskan bahwa jam kerja efektif menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia (Kepres) Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintahan yaitu 37,5 jam selama 5 (lima) hari kerja (senin s.d jumat). Adapun untuk masa adaptasi baru dimasa pandemi sekarang untuk jam kerja pegawai mendapat penyesuaian shift kerja dimana sebagian pegawai ada yang mengerjakan pekerjaan di kantor (WFO) dan sebagiannya lagi mengerjakan pekerjaan dari rumah (WFH) sesuai surat edaran yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru.

Hal yang menarik dari penelitian ini atas dasar masalah yang peneliti angkat adalah respon Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dari keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (KEMENPAN) terkait penghapusan tenaga honorer (non-PNS) di lembaga/intansi (L/I) pemerintahan dalam masa transisi sampai 2023 atau terhitung 5 (lima) tahun dari penetapan Peraturan Pemerintahan (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja, yang nantinya akan hanya akan ada pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang terbagi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Dalam fenomena ini lembaga pemerintahan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melaksanakan kebijakan atau arahan tersebut yaitu melakukan penghapusan pegawai yang non-ASN (yaitu pegawai honor) terhitung mulai dari bulan Januari 2022. Dalam penghapusan tenaga pegawai non-ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dari total 30 pegawai honor yang ada pada Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan dan Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas, dengan rincian pada Bidang Guru dan Tenaga Pendidikan dilakukan penghapusan sebanyak 16 pegawai honor dari 21 pegawai honor yang ada dan pada

Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas dilakukan penghapusan sebanyak 7 pegawai honor dari 9 pegawai honor yang ada. Sejalan dari fenomena tersebut mengakibatkan peran pegawai honorer yang sebelumnya membantu beban kerja dari PNS yang ada, sehingga peneliti mengangkat masalah ini menjadi dasar dari penelitian ini dimana transisi dari ada Transisi dari sebelum dan sesudah penghapusan pegawai non-ASN (pegawai honor) mengakibatkan atau memungkinkan adanya pengaruh kepada para pegawai PNS yang ada kedua bidang tersebut khususnya dari segi kepuasan kerja pegawai PNS.

Penelitian terdahulu dengan pembahasan serupa oleh Melati & Bagus (2015, hlm. 1161) mendapati hasil penelitian yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif signifikan oleh beban kerja. Adapun temuan lain berupa hasil penelitian oleh Wijaya (2018, hlm. 286) menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan secara positif pada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan sebagai hubungan yang mengarah naik dengan pemaknaan bahwa jika beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja ikut naik. Dalam penelitian tersebut peneliti menyarankan strategi untuk beban kerja yang terlalu besar dengan cara konseling antara pemimpin dan karyawan, selain itu bisa juga dilakukan dengan cara membagi tugas kerja sesuai dengan kapasitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dimana kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, maka peneliti melakukan penelitian secara mendetail dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya dilakukan penelitian oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ”.

1.2 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini atas dasar rumusan latar belakang diatas peneliti merumuskan rumusan masalah yang dimaksudkan sebagai pembatas permasalahan dan untuk menghindari salah pemahaman terhadap fokus penelitian, maka dari itu peneliti membuat batasan masalah secara konseptual dan kontekstual.

1) **Konseptual**

Secara konseptual penelitian ini dimaksudkan untuk menggali lebih lanjut mengenai besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2) **Kontekstual**

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian ini ditujukan terhadap pegawai PNS pelaksana teknis di lembaga Pemerintahan Provinsi Jawa Barat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan ruang lingkup pada Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) dan Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas (PSMA).

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berikut adalah rumusan masalah yang dipakai oleh peneliti dalam penelitiannya, yaitu:

- 1) Bagaimana gambaran beban kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- 3) Seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam tujuan penelitian disini peneliti membagi menjadi dua tujuan yaitu secara umum dan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Dalam tujuan umum peneliti bermaksud untuk bisa mengukur besaran pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang ada di lembaga yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Selanjutnya dalam tujuan khusus peneliti bermaksud untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih mendetail dari tujuan umum, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tergambarkannya gambaran beban kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

- 2) Tergambarkannya gambaran kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 3) Teranalisisnya seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umum khususnya bagi pembaca, peneliti, dan lembaga. Selanjutnya, dalam penelitian ini peneliti membagi manfaat penelitian menjadi manfaat teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” peneliti berharap dapat bermanfaat dalam pengembangan secara keberlangsungannya terkait ilmu Administrasi Pendidikan, terkhusus terkait pemahaman tentang sumber daya manusia yang didalamnya membahas tentang kaitan beban kerja terhadap kepuasan kerja yang ada dalam sebuah organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi pihak lembaga

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi pihak lembaga, dan dapat dijadikan acuan dalam memberikan atau pembebanan kerja terhadap pegawai sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang positif atau kearah yang lebih baik lagi.

- 2) Bagi peneliti

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna terutama dalam peningkatan pemahaman dan pengetahuan kepada peneliti tentang manajemen sumber daya manusia, yang membahas tentang kaitannya beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dalam sebuah lembaga.

- 3) Bagi pihak lain

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk peneliti yang akan datang terkait penelitian dengan objek atau masalah yang serupa dikemudian hari.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi disini didalamnya terdapat urutan penulisan untuk setiap BAB dan bagian BAB yang ada didalam skripsi. Secara utuh skripsi ini memiliki 5 (lima) BAB yang didalamnya terdiri dari halaman judul, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian skripsi, lembar ucapan terimakasih, abstrak, daftar isi, daftar gambar, dan daftar lampiran. Yang selanjutnya diuraikan secara tersusun dari 5 (lima) BAB tersebut, mulai dari BAB I s.d BAB V dengan mengacu pada Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2019.

Pada BAB I didalamnya berisikan uraian dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

Pada BAB II didalamnya berisikan uraian berupa topik pembahasan permasalahan yang ada, dalam BAB ini merupakan bagian yang cukup penting dalam sebuah penelitian, karena didalamnya terdapat kajian pustaka yang menunjukkan perkembangan keilmuan atas teori yang dipakai dalam penelitian ini.

Pada BAB III didalamnya berisikan uraian terkait metodologi penelitian yang dipakai, untuk penelitian ini sendiri memakai metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dijelaskan juga terkait desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, dan analisis data penelitian.

Pada BAB IV didalamnya berisikan hasil temuan penelitian sesuai dengan hasil pengolahan dan analisis data dan didalamnya juga terdapat berupa uraian pembahasan terkait hasil temuan pengolahan data.

Terakhir, pada BAB V didalamnya berisikan uraian dari simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang merupakan hasil penafsiran peneliti atas hasil temuan yang didapat pada BAB sebelumnya.

Adapun, jika seluruh BAB dari BAB I s.d BAB V sudah diuraikan selanjutnya peneliti melampirkan data-data pendukung dalam penelitian pada halaman lampiran.