

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan faktor utama yang menggerakkan segala aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tidak dapat berjalan secara lancar. Hal tersebut sejalan dengan pendapat apa yang dikemukakan oleh Hariandja (2002, hlm. 2) yang mengemukakan bahwa “sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.” Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Mengingat bahwa peran SDM dalam sebuah organisasi itu penting, tentunya sangat perlu diperhatikan beban kerja yang harus dipikul oleh setiap pegawai. Karena beban kerja yang diberikan ketika berlebihan dapat mempengaruhi pekerjaan yang sedang dilaksanakannya dan tentunya akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerjanya. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa suatu produktivitas akan maksimal jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan. Menurut Sutrisno (dalam Sisca dkk, 2020, hlm. 59) menyatakan bahwa “produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, atau suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Selanjutnya menurut Eni Mahawati, dkk (2005, hlm. 12) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif dari waktu ke waktu. Dengan demikian dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau sekelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan waktu seefektif mungkin.

Dapat diketahui beberapa tahun kebelakang dan sampai saat ini produktivitas kerja pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi sorotan publik. Karena

baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai lainnya masih saja menyepelekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Apalagi sekarang negara Indonesia telah mengalami kondisi yang dimana pekerjaan dapat dilakukan secara Work From Home (WFH) sehingga ketika kondisi tersebut telah usai dan kembali diterapkan ke kondisi normal maka kebiasaan-kebiasaan dalam ritme bekerja Work From Home (WFH) masih melekat dalam diri pegawai. Dari adanya kondisi tersebut sangat memicu Pegawai Negeri Sipil atau bahkan pegawai lainnya kehilangan motivasinya untuk bekerja serta munculah rasa malas yang tinggi. Hal tersebut ditulis di website oleh Habibu Rakhman (<https://bkd.trenggalekkab.go.id/2021/03/09/pasca-work-from-home-wfh-pns-menjadi-malas/>)

Untuk mengetahui fenomena lain yang terkait dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil, peneliti melakukan studi pendahuluan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga merupakan lembaga yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang Pendidikan dan bidang Pemuda dan Olahraga yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada bulan Maret 2022, peneliti melakukan sebuah wawancara langsung kepada kepala sub bagian kepegawaian dan umum, ditemukan bahwa kondisi produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil masih belum memuaskan. Hal ini dapat diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara yang menyebutkan bahwa masih saja terdapat Pegawai Negeri Sipil yang terlambat atau menyepelekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di lembaga tersebut juga, ada beberapa pekerjaan tidak dapat terkendali oleh pegawai, karena kekurangan jumlah pegawai sehingga dari kekurangan tersebut mempengaruhi produktivitas atau capaian lembaga. Selain dari kedua hal tersebut, tingkat kedisiplinan di lembaga tersebut juga masih terlihat sangat kurang. Adapun rekapitulasi tingkat kehadiran di lembaga tersebut adalah:

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Presentase Kehadiran
Januari	58	98,70%

Februari	59	100%
Maret	59	100%
April	59	100%
Mei	59	100%
Juni	57	99,56%
Juli	57	100%
Agustus	56	99,13%
September	54	98,69%
Oktober	53	99,13%
November	54	99,54%
Desember	53	100%

Sumber : Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang

Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Menurut narasumber, penurunan persentase tersebut disebabkan ada beberapa pegawai yang tidak mengisi absensi atau tidak masuk ke kantor tanpa keterangan. Kemudian untuk jumlah pegawai mengalami kenaikan dan penurunan disebabkan karena sebagian pegawai sudah masa pensiun dan adanya penambahan calon Pegawai Negeri Sipil.

Permasalahan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil ini tentunya harus segera ditindaklanjuti baik oleh pemerintah maupun instansi yang bersangkutan, agar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil menjadi lebih baik. Salah satu cara atau upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan beban kerja yang seimbang atau sesuai dengan kemampuan serta sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Karena dengan adanya beban kerja yang seimbang, pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu, jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuannya pegawai bersemangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan produktivitas hasil kerja pun dapat meningkat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Yuniarsih (2019, hlm. 159) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terbagi menjadi dua kelompok

yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor Internal meliputi, 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional. 2) Struktur dan desain pekerjaan. 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target. 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi. 6) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja. 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan. 8) Lingkungan kerja yang ergonomis. 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai. 10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama. Adapun faktor eksternal meliputi, 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis. 2) Kemitraan yang dikembangkan. 3) Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi. 4) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan. 5) Tingkat persaingan. 6) Dampak globalisasi.

Selain itu ada juga studi terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai beban kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu dalam Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah yang ditulis oleh Suleman dan Fitriyanti (2020) menunjukkan koefisien determinasi dari variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah (44,8%), jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar (44,8) dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya dalam Skripsi yang ditulis oleh Nindy Dyah Nugraheni (2021) menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar (57,9%), dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar (57,9%) dan sisanya (42,1) adalah pengaruh faktor lain. Selanjutnya dalam jurnal yang ditulis oleh Dayu Musdalifah (2017) menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 92,2%, sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Beban kerja merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan didalam sebuah lembaga. Karena beban kerja yang berlebihan juga dapat berpengaruh terhadap fisik setiap pegawai yang akhirnya akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja setiap pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Heriziana dan Santi, (2021, hlm. 5) “mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berakibat

buruk pada kualitas dan performansi kerja. Selain berdampak pada hal tersebut, secara fisiologis akan berdampak pada kesehatan dan produktivitas kerja.”

Dari teori tersebut menyimpulkan bahwa betapa sangat berpengaruhnya beban kerja yang harus dipikul oleh setiap pegawai. Karena jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan jenuh dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan berlebihan. Maka dari itu beban kerja yang harus dipikul seharusnya harus sesuai dengan aturan dan kemampuan setiap individu pegawai.

Berdasarkan Permendagri No 12 Tahun 2008 dapat diartikan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Sedangkan menurut Heriziana dan Santi (2021, hlm. 12) menyatakan bahwa “ beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.” Selanjutnya menurut Munandar (2010, hlm. 81) menyebutkan bahwa “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. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang dimana pekerjaan tersebut harus dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Dalam memberikan beban kerja kepada setiap pegawai, pada dasarnya sudah tertuang dalam peraturan. 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-Jum’at jam 07.30-16.00 dan waktu istirahat jam 12.00-13.00.

Dapat diketahui bahwa pada saat ini dan tahun- tahun sebelumnya, di berbagai daerah masih saja terdapat permasalahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengalami beban kerja yang berlipat ganda. Berdasarkan informasi, hal tersebut disebabkan oleh kekurangan jumlah Pegawai Negeri Sipil. Sehingga dari adanya kekurangan tersebut memicu Pegawai Negeri Sipil menjalankan beban kerja yang berlebihan. Informasi

tersebut bersumber dari faktualnews.co (<https://faktualnews.co/2021/10/14/pemkab-jember-kekurangan-9-000-asn-beban-kerja-pegawai-jadi-berlipat-ganda/284152/>)

Jika dilihat berdasarkan studi pendahuluan yaitu dengan mewawancarai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dapat diketahui bahwa beban kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang masih dapat dikatakan belum sesuai dengan peraturan. Dilihat dari beban kerja yang dipikul, di Dinas Pendidikan Pemuda Olahraga Kabupaten Karawang masih saja terdapat PNS yang menjalankan pekerjaan secara berlipat ganda. Hal ini menurut narasumber disebabkan oleh adanya kekurangan jumlah Pegawai Negeri Sipil di lembaga tersebut. kemudian, dilihat dari jam kerja yang di terapkan bahwasannya masih kurang untuk menyelesaikan pekerjaan. Dapat diketahui bahwa jam kerja yang diterapkan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang dari hari Senin-Kamis jam 07.45-15.45 dan waktu istirahat dari jam 12.00-13.00. Sedangkan untuk hari Jumat ditetapkan dari jam 07.45-15.45 dan waktu istirahat dari jam 11.30-13.00. Dari informasi tersebut menjelaskan bahwa jam kerja masih belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dari adanya jumlah jam kerja yang kurang cukup mengakibatkan pekerjaan yang harus diselesaikan kurang maksimal dan tentunya akan berdampak pula pada produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Hal tersebut sejalan apa yang dikemukakan oleh Simammora (dalam Aljabar, 2020, hlm. 55) yang menyebutkan bahwa “waktu yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah kegiatan haruslah cukup. Karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa kurang cukup, maka yang dihasilkan nya pun sedikit dan target produksi pun tidak tercapai”. Dari pendapat tersebut dapat kita pahami, bahwa waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan haruslah tepat, tidak boleh kurang ataupun lebih. Selain dari waktu yang cukup, jumlah pegawai pun harus sesuai dengan kebutuhan lembaga tersebut. Karena jika jumlah pegawai kurang maka akan menghambat suatu pekerjaan yang ada di sebuah lembaga tersebut.

Berdasarkan secara keseluruhan paparan diatas dapat dipahami bahwa untuk memahami dan memecahkan masalah produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, maka perlu dan penting untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil. Hal

ini dilakukan guna untuk memecahkan permasalahan yang ada dengan melihat rumusan masalah yang telah dibuat dan dituangkan ke dalam bentuk skripsi dengan berjudul ” **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang**”.

2.1 Batasan Dan Rumusan Masalah

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

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kontekstual

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap produktivitas

kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui beban kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

4.1 Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, beberapa manfaat yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian beban kerja dan produktivitas kerja. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan kajian lanjutan atau pertimbangan kajian penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

a. Bagi lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.

5.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 82) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.