

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk hidup yang membutuhkan interaksi sosial karena mereka tidak secara alami diperlengkapi untuk hidup dalam isolasi. Untuk berbagi ruang hidup, manusia menciptakan komunitas yang berkembang dari waktu ke waktu menjadi organisasi (Permasatasari, 2021)

Sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang berkolaborasi menuju tujuan bersama. Keberhasilannya ditentukan dengan mencapai tujuan dan memenuhi visi dan misinya. Dalam mewujudkan tujuan dan pencapaian visi dan misinya, sumber daya perusahaan merupakan aspek yang paling krusial.

Sumber daya perusahaan adalah pegawai yang memiliki kecerdasan, emosi, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi serta sumber daya manusia memiliki dampak terbesar pada kinerja organisasi. Akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya tanpa sumber daya manusia, terlepas dari pesatnya pertumbuhan teknologi informasi, ketersediaan uang tunai, dan material yang sesuai. Semua upaya organisasi bergantung pada kinerja orang-orangnya. Organisasi diatur dan diawasi oleh manusia, dan struktur serta tujuannya didasarkan pada banyak cita-cita untuk kemajuan umat manusia (Permasatasari, 2021)

Maka dari itu, SDM dalam hal ini pegawai sangat berpengaruh untuk meraih kesuksesan organisasi karena mereka membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan serta mendorong produktivitas dan pertumbuhan. Efektivitas dan kualitas pekerja menyelesaikan tugas mereka sangat penting. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan produktivitas dan kemajuan menuju tujuan yang dinyatakan organisasi, adalah kepentingan terbaik setiap orang untuk menumbuhkan tempat kerja yang ramah. Pada dasarnya, perusahaan berkualitas tinggi bekerja untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) sehingga karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk menunjukkan kinerja yang luar biasa (Permasatasari, 2021)

Sebuah organisasi dapat menumbuhkan moral dan produktivitas dengan berfokus pada kepuasan karyawan. Berikut rangkuman klaim Robbins & Judge (dalam Sudiarditha, 2019, hlm. 32) mengemukakan bahwa:

"The word "job satisfaction" refers to the general attitude that an individual has towards his or her employment." sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan mereka adalah apa yang disebut sebagai kepuasan kerja

Mempertimbangkan bagaimana konten pekerja dalam pekerjaan mereka dapat memberikan efek menguntungkan pada produktivitas dan moral di seluruh perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk bekerja lebih keras, yang menguntungkan perusahaan. Meanwhile, Robbins & Judge (dalam Sudiarditha, 2019) mengatakan bahwa:

"The term job satisfaction refers to an individual's general attitude towards his work." yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Mereka yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung menjadi yang paling produktif. Tindakan, output, ketidakhadiran, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan semuanya dapat dipengaruhi oleh seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Berfokus pada kepuasan di tempat kerja dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Kesuksesan organisasi bergantung pada pekerja yang bahagia, karena pekerja yang tidak puas menjadi kurang produktif dan kurang berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Ketika manfaat bekerja untuk suatu organisasi lebih besar daripada biaya marjinal untuk melakukannya dan dipandang memadai oleh karyawan organisasi, karyawan akan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini, bagaimanapun, bukanlah kondisi statis; itu rentan terhadap perubahan dari faktor internal maupun eksternal yang berperan di tempat kerja.

Tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah komponen SDM yang menarik untuk ditelaah pada penelitian ini. Dikutip dari (Triatna 2015, hlm.110) menyebutkan bahwa kebahagiaan pekerja pada pekerjaan berbanding lurus dengan apresiasi mereka terhadap manfaat yang mereka peroleh

dari pelaksanaan tugas yang diberikan. Lebih tepatnya, kepuasan kerja adalah sesuatu yang dievaluasi oleh setiap karyawan untuk dirinya sendiri.

The workers should be given priority over the clients. When workers are treated well, they are more likely to provide excellent service to clients — William Arthur Ward (dalam Suyatno, 2020) Setiap organisasi, terlepas dari apakah dijalankan untuk keuntungan atau tidak, memprioritaskan untuk mendapatkan loyalitas klien dan pelanggannya. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan tentang pekerjaan mereka sebenarnya merupakan faktor seberapa puas pelanggan mereka.

Salah satu tantangan tersulit yang dihadapi perusahaan di era modern dalam hal pengelolaan sumber daya manusianya adalah masalah kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja terutama merupakan masalah individu, karena setiap individu memiliki tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang unik berdasarkan keinginan dan sistem nilai mereka sendiri, yang pada gilirannya akan meningkatkan jumlah kepuasan yang mereka terima. Sebaliknya, tingkat kepuasan seseorang akan buruk jika pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan komponen pemenuhan dan nilai yang paling penting baginya (Suyatno, 2020).

Merencanakan SDM organisasi, termasuk stafnya, sangat penting untuk mendorong kepuasan kerja di kalangan pekerja. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena memengaruhi pengembangan pribadi dan profesional. Mengelola distribusi beban kerja melibatkan pemanfaatan tenaga kerja yang ada dengan cara yang menyeimbangkan antara keterampilan mereka dan tugas yang ada. Karena pekerja dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran yang ditugaskan, produktivitas dan kualitas keluaran keduanya meningkat. (Suyatno, 2020, hal. 60)

Dalam penelitian Oktaviani (2017, hal. 11) mengungkapkan bahwa beban kerja pegawai sangat penting untuk organisasi mana manapun, dengan manajemen beban kerja yang efisien, sebuah bisnis dapat mempelajari berapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh stafnya sekaligus dan bagaimana hal itu diterjemahkan menjadi kesenangan pelanggan.

Dalam penelitian (Afrimarta, 2021, hlm. 104) dalam pembahasan yang sama menyimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya jika memiliki beban kerja yang berat. Pekerja lebih mungkin untuk melaksanakan tanggung jawab mereka ketika mereka memiliki beban kerja yang dapat dikelola. Di desa Nagari Padang Magek, kecamatan Rambatan, kepuasan pekerja dalam bekerja mungkin dipengaruhi oleh beratnya beban kerja yang mereka hadapi saat memecahkan kacang kemiri.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Mohammad (dalam Afrimarta, 2021, hlm. 106) kesuksesan organisasi sebagian besar bergantung pada seberapa besar kepuasan para pekerjanya dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, untuk mengetahui pengaruh beban kerja saat ini terhadap kepuasan kerja karyawan atau tidak, diperlukan penelitian yang mendalam.

Gopher & Doncin (dalam Paramitadewi, 2017, hlm. 378) melihat beban kerja yang dipikul oleh pegawai merupakan sesuatu yang dihasilkan dari kendala pemrosesan informasi. Ada standar kinerja yang diharapkan ketika orang diberi sesuatu untuk dilakukan. Menurut Jufri & Mellanie (dalam Paramitha dkk, 2022, hlm. 126) mengemukakan bahwa:

"Workload is the number of tasks assigned to a person or group of people and expected to be completed in a certain period of time. As an example, meeting objectives, adequate working environment, and professional requirements."

Beban kerja adalah jumlah dari semua tugas yang harus diselesaikan tepat pada waktunya, seperti: pencapaian target dalam; Kondisi kerja dan Standar Pekerjaan. Menurut Gopher & Doncin (dalam Paramitadewi, 2017, hal. 117) Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk keberhasilan organisasi karena pekerjaan yang mereka lakukan untuk memenuhi tugas mereka. Terdapat ketidaksesuaian antara derajat kompetensi yang dibutuhkan dengan kapasitas yang tersedia jika pekerja mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Masalah beban kerja mungkin disalahkan di sini. Beban kerja yang rendah berarti adanya kelebihan pasokan tenaga kerja, sedangkan beban yang tinggi dapat menyebabkan inefisiensi kerja.

Beban kerja karyawan dihasilkan dari berbagai faktor, namun tidak terbatas pada persyaratan pekerjaan, sifat tempat kerja, kemampuan dan perspektif

karyawan, dan sifat tugas itu sendiri. Penelitian Munandar (dalam Harini & Sudarjati, 2018, hlm. 14) menyatakan bahwa:

Sasaran kerja, atau beban kerja, adalah tugas yang diharapkan dilakukan karyawan dalam kerangka waktu tertentu dengan menggunakan pengetahuan, kemampuan, dan usaha mereka.

Beban kerja adalah berapa kali pekerjaan dilakukan dalam kerangka waktu tertentu. Salah satu permasalahan yang sering terjadi terkait dengan situasi dan kondisi di tempat kerja adalah munculnya stres kerja yang pada akhirnya menyebabkan kepuasan kerja menurun, ketika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan non fisik, target waktu yang diberikan, maka pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan rencana. berbeda dengan pengalaman dan kompetensi, pekerjaan berisiko.

Beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Peraturan Pemerintah Dalam Negeri, adalah penjumlahan dari volume pekerjaan dan norma waktu untuk suatu jabatan atau unit organisasi tertentu. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008 kebijakan pada Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menyatakan bahwa jumlah jam kerja pegawai yang efektif dalam lima hari kerja yaitu senin sampai jumat 7,5 s/d 8 jam perharinya dari pukul 07.30-16.00 dan diberikan waktu istirahat selama satu jam mulai pukul 12.00- 13.00.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Di zaman globalisasi ini, di mana setiap industri akan menghadapi persaingan yang semakin ketat dan sumber daya yang semakin sedikit, tata kelola yang efisien dan efektif sangat penting. Untuk mencapai hal ini, mesin pemerintah harus dioperasikan oleh individu yang kompeten. Namun, sumber daya aparatur pemerintah belum mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan. Disparitas antara persyaratan pekerjaan dan keterampilan personil merupakan kontributor utama. Proporsi kompetensi atau keterampilan yang tidak memadai di antara anggota staf harus disalahkan atas ketidaksesuaian tersebut. Begitu pula dengan distribusi pegawai masih belum sesuai dengan kebutuhan organisasi yang sebenarnya, artinya belum sesuai dengan beban kerja organisasi.

Untuk mencegah terjadinya ketimpangan keterampilan atau kompetensi antar pegawai, perlu dilakukan analisis beban kerja yang komprehensif. Seperti yang didefinisikan oleh Mudiarto (2014, hlm. 126) analisis beban kerja melibatkan

“Analisis beban kerja adalah metode yang digunakan oleh manajer untuk mengumpulkan data tentang seberapa produktif dan efisien suatu perusahaan relatif terhadap beban kerjanya.”

Pengamatan ini konsisten dengan gagasan beban kerja karyawan, yang dapat dipecah menjadi tiga kondisi yang masing-masing memiliki dampak unik terhadap kepuasan kerja: (1) beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, (2) beban kerja yang lebih rendah dari kemampuan karyawan, dan (3) beban kerja yang sebanding dengan kemampuan pegawai.

Dinas Pendidikan Kota Bandung merupakan instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kebijakan pendidikan secara otonom. Misi utamanya adalah meningkatkan akses kesempatan belajar formal dan informal bagi penduduk wilayah Kota Bandung dengan membangun dan memelihara fasilitas pendidikan.

Hingga November 2022, sebanyak 246 PNS (termasuk guru, pengawas, inspektur, dan administrator pendidikan) dipekerjakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung, sebagaimana tercantum dalam Renstra Dinas Pendidikan 2018-2023. Pegawai pada Subbagian Personalia dan Aset Umum, Subbagian Keuangan, dan Subbagian Data dan Informasi Program semuanya dihitung disini. Tenaga kerja juga terdapat di Divisi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan, Divisi Pembinaan dan Pembinaan Pendidikan SMP, dan Divisi Pembinaan dan Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar.

Penelitian dalam penelitian ini secara khusus ditujukan kepada PNS yang bekerja sebagai pelaksana teknis di berbagai sub bagian seperti Sub Bagian Personalia dan Aset, Sub Bagian Keuangan, dan Sub Bagian Program Data dan Informasi. Fokusnya adalah peran mereka dalam Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Masyarakat, serta Bidang Pembinaan Pendidikan SD dan SMP, dan Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan.

Tabel 1.1
Jumlah PNS Dinas Pendidikan

No	Uraian	Jumlah
1.	Pegawai Struktur	94
2.	Pengawas Sekolah	89
3.	Penilik	41
4.	Pamong Belajar	22
Jumlah		246

Sumber : Renstra Dinas Pendidikan Tahun 2018-2023

Beban kerja untuk karyawan ini akan berubah selama penerapan berdasarkan peran khusus mereka. Masih adanya kekurangan PNS di beberapa bidang/seksi di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung sendiri, sehingga pemuasan beban kerja lembaga di beberapa bidang/seksi membutuhkan tenaga honorer yang ada. Informasi tentang penempatan pekerja sementara atau kontrak disediakan di bawah ini.

Tabel 1.2
Data Pegawai Non-PNS/Pegawai Kontrak

No	Penempatan	Jumlah
1.	Cleaning Service	12
2.	Driver	2
3.	Security	8
4.	SATAP (Satu Pelayanan)	3
5.	Operator	19
6.	Humas/Animator	3
7.	Tenaga Ahli/IT	9
8.	Tenaga Ahli Arsitek	2
Jumlah		58

Selama Program Internship dan Induksi Lapangan di Dinas Pendidikan Kota Bandung, penulis melakukan observasi dan menemukan beberapa fenomena. Karyawan eksekutif menyatakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya karena staf yang tidak memadai, mengakibatkan distribusi beban kerja yang tidak merata dan jam kerja yang lebih lama melebihi standar 7,5 jam per hari. Teknis Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pegawai PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung merangkum temuan tersebut.

Tabel 1.3
Kebutuhan pegawai PNS pelaksana teknis

No	Jabatan	Volume Kerja	Pegawai dibutuhkan	Jml Pegawai Tersedia	Kekurangan/Kelebihan
1	Bagian Umum & Kepegawaian	3510003	45	22	-23
2	Bagian Rencaana & Program	1170000	18	6	-12
3	Bagian Keuangan	974997	12	5	-7
4	Bidang PP PAUD DIKMAS	1170000	15	6	-9
5	Bidang PTKSD	2924997	37	14	-23
6	Bidang PSMP	2924997	25	13	-12
7	Bidang PPPTK	780000	20	9	-11
	Total	13454994	172	75	-97

Sumber: *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun 2023*

Peneliti bermaksud untuk menunjukkan korelasi antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan berlandaskan fenomena tersebut di atas. Di Dinas Pendidikan Kota Bandung, mencapai tingkat kepuasan kerja yang positif di kalangan pegawai sangat penting untuk kinerja tugas yang optimal. Dengan demikian, setiap karyawan harus mematuhi distribusi beban kerja yang ditugaskan untuk memastikan efisiensi. Fenomena ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Agar permasalahan penelitian ini tidak semakin melebar, maka disusun batasan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Batasan Masalah Penelitian

1.2.2 Batasan Konseptual

Dalam hal ini penulis membatasi masalah dan ruang lingkup agar penelitian ini lebih terarah. Penulis memberikan batasan dengan ruang lingkup kepuasan kerja pegawai yang meliputi indikator kepuasan kerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan ruang lingkup tersebut secara konseptual, penelitian ini akan dibatasi pada indikator beban kerja dan kepuasan kerja pegawai karena penelitian ini mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai yang mengacu pada indikator beban kerja. Kemudian, pada masalah penelitian berkisar pada kajian pengaruh beban kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat.

1.2.3 Batasan Kontekstual

Dalam batasan kontekstual, peneliti melakukan penelitian ini ditujukan terhadap seluruh pegawai PNS pelaksana teknis pada sekretariat dan sub bidang di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.2.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Sebagai arah dan tolak ukur keberhasilan penelitian yang dilakukan, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan menjadi 2 (dua) tujuan yakni tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memahami pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun secara khusus tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran beban kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti maupun untuk semua pihak yang terlibat di dalamnya. Adapun beberapa manfaat yang dapat dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berarti dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Lembaga

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang relevan khususnya bagi pimpinan serta pegawai PNS pelaksana teknis yang ada di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti dalam ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam upaya memahami Beban Kerja dan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

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 terima kasih, latar belakang, 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 2021.

Agar pembahasan dalam penelitian ini mengarah kepada maksud yang sesuai dengan judul, maka pembahasan ini penulis menyusun sistematika pembahasan dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup uraian latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini mencakup kajian pustaka terkait teori dan konsep berbagai literatur mengenai beban kerja dan kepuasan kerja pegawai, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis penelitian yang merupakan dugaan sementara dari hasil penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini mencakup uraian mengenai desain penelitian, partisipan dan lokasi, populasi dan sampel, definisi konseptual dan kontekstual, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian, prosedur penelitian,

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

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