

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal penting dalam sebuah organisasi baik di organisasi swasta maupun publik dikatakan demikian karena manusialah yang menjalankan roda organisasi. Sumber daya yang baik dan berkualitas akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan sebagai sumber daya utama organisasi dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik sesuai bidangnya agar dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Dalam pandangan Islam, Allah mencintai perbuatan-perbuatan yang termanaj dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam Q.S As-Shaff ayat 4, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”. (Kementrian Agama RI, 2010, hlm. 108)

Kokoh disini bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terjadi maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Pendekatan manajemen merupakan keniscayaan apalagi jika dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan organisasi yang rapi, akan dicapai hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan secara individual. Kelembagaan akan berjalan dengan baik jika dikelola dengan baik. Organisasi

apapun senantiasa membutuhkan manajemen yang baik. (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003, hlm. 4)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka sebagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. (Viethzal Rivai, 2006, hlm. 1)

Perencanaan (*planning*) merupakan salah satu fungsi dasar manajemen. Maka perencanaan penentuan jumlah tenaga kerja juga menjadi penting karena untuk menjamin kebutuhan tenaga kerja tetap terpenuhi. Untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang ideal/dibutuhkan dapat dilakukan melalui analisis beban kerja. Beban kerja yang sesuai dan merata sangat diperlukan agar terciptanya efektifitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia yang memadai pada setiap instansi.

Menurut (Mangkuprawira:2003), beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama beban kerja sesuai standar. Kedua beban kerja yang terlalu rendah. Ketiga beban kerja yang terlalu tinggi. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan menyebabkan terjadinya inefisiensi kerja. (Yusuf, Anfas, dan Raden S, 2017, hlm. 62).

Apabila beban kerja terlalu ringan bisa berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan pemerintah harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi pegawai.

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Hard & Staveland (Tarwaka 2011), menjelaskan lebih jauh bahwa, beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Pegawai yang merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan atau bahkan kurang dapat menimbulkan kondisi ketidaknyamanan suasana kerja, hal ini tentunya juga bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Manuaba, (2000:4), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan

monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga juga berpotensi menurunkan kinerja karyawan. (Dani Praditya Setiawan, 2016, hlm. 21).

Dalam sebuah hadis riwayat Muslim, Rasulullah bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ. حَدَّثَنَا وَكِيعٌ. حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنِ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ:
 مَرَرْنَا بِأَبِي ذَرٍّ بِالرَّيِّ بَدَّةً وَعَلَيْهِ بُرْدٌ وَعَلَى غُلَامٍ مِثْلُهُ فَقُلْنَا يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً
 فَقَالَ: إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ إِخْوَانِي كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَيَّرْتُهُ بِأُمَّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَلَقِيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ: يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ. قُلْتُ
 يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرَّجَالَ سُبُّوا أَبَاهُ وَأُمُّهُ. قَالَ: يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ
 جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعَمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبَسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا
 يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعْيَنُوهُمْ.

“Abu bakar bin Abu Syaibah menceritakan kepada kami, waki menceritakan kepada kami, A’masy menceritakan kepada kami, dari Ma’rur bin Aswad, katanya; kami melewati Abu Dzar di Rabdzah. Saat itu ia memakai jubah, dan budaknya memakai jubah yang sama. Lalu kami bertanya, “Wahai Abu Dzar! seandainya engkau menyatukan dua pakaian itu, maka itu akan menjadi satu pasang pakaian.”Lalu ia menjawab, “Aku pernah bertengkar dengan salah seorang saudaraku. Ibunya saudaraku itu bukan orang Arab, lalu aku mencacinya dengan menyebut nama ibunya. Lalu ia mengadukanku kepada Nabi SAW. Ketika aku berjumpa dengan Nabi SAW, maka beliau bersabda,”*Wahai Abu Dzar! Sesungguhnya dalam dirimu masih ada watak sifat jahiliyah.*” Aku berkata, “Ya Rasulullah! Barang siapa yang mencaci orang-orang maka mereka akan mencaci ayah dan ibunya, beliau bersabda, “Wahai Abu Dzar! Sesungguhnya engkau orang yang masih memiliki sifat jahiliyah. mereka itu adalah saudara-saudara kalian (yaitu budak/hamba sahaya yang dimiliki). Allah menjadikan mereka berada dibawah kekuasaan kalian. Karena itu berilah mereka makan seperti yang kalian makan, dan berilah mereka pakaian seperti yang kalian pakai. Janganlah kalian membebani mereka dengan pekerjaan yang diluar kemampuan mereka. Jika kalian membebani merhheka, maka bantulah mereka!” (Imam An-Nawawi, 2011, hlm. 345-346).

Dalam hadis tersebut Rasulullah menjelaskan bahwasanya tidak boleh membebankan pekerjaan yang diluar batas kemampuan kepada pekerja. Apabila terjadi demikian maka wajib bagi seorang majikan untuk membantu dengan dirinya sendiri atau minta bantuan orang lain.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan kota Banjarmasin pada penelitian ini adalah suatu instansi yang ada di kota Banjarmasin yang bertujuan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam pembangunan pertanian serta mempunyai visi mewujudkan agromina bisnis menuju kemandirian dan kesejahteraan petani nelayan. Dinas Ketahanan Pangan, pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin ini merupakan gabungan dari 5 divisi, yaitu divisi ketahanan pangan, divisi pertanian, divisi peternakan, divisi perikanan dan divisi kesekretariatan yang membawahi bagian keuangan, umum dan kepegawaian, serta perencanaan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 18 Tahun 2010 Tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2008 tentang pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja dinas-dinas Daerah Kota Banjarmasin bahwa tugas pokok Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Perikanan Kota Banjarmasin adalah melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dalam bidang pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, ketahanan pangan dan penyuluhan serta sebagai dinas teknis yang bertugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang pertanian dan melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh WaliKota

Banjarmasin. Tentunya kinerja yang optimal dari para pegawai dinas sangat diharapkan agar tercapainya tujuan, visi dan misi dinas itu sendiri.

Untuk mewujudkan tujuan dan visinya pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Perikanan Kota Banjarmasin dituntut untuk bekerja secara professional. Namun berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Banjarmasin memiliki beban kerja yang kurang merata dimana terdapat kelebihan beban kerja untuk beberapa jabatan tertentu seperti para staf dan unit pelayanan teknis (UPT) atau bisa dikatakan kekurangan pegawai dimana pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh dua orang tetapi pada kenyataannya pekerjaan tersebut hanya dikerjakan oleh satu orang. Contohnya untuk jabatan bendahara penerimaan, penyusun kebutuhan barang investaris, teknisi peralatan mesin, pengelola lahan instalasi kebun dan pengelola rumah potong hewan.

Berdasarkan data analisa beban kerja, untuk jabatan penyusun barang investaris didapat hasil perhitungan 1,5125 yang artinya bahwa pegawai yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sebagai penyusun barang investaris adalah 2 orang. Tetapi pegawai yang ada hanya 1 orang. Begitupun untuk jabatan pengelola rumah potong hewan, berdasarkan perhitungan data analisa beban kerja didapat hasil 2.0143 yang artinya bahwa pegawai yang dibutuhkan untuk jabatan pengelola rumah potong hewan adalah 2 orang, tetapi pegawai yang ada hanya 1 orang. Beban kerja yang belum merata pada tiap divisi

menjadi suatu permasalahan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Banjarmasin.

Selama ini penilaian kinerja di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin menggunakan SKP (sasaran kerja pegawai) dan perilaku kerja PNS. Artinya yang dinilai adalah sasaran kerja pegawai yang telah dibuat dan disetujui oleh pimpinan dalam hal ini pejabat penilai dalam satu periode waktu tertentu. Berdasarkan data penilaian kinerja, didapat nilai capaian sasaran kerja pegawai berkisar antara nilai 76 – 90 yang artinya kinerja pegawai mempunyai kualifikasi yang baik. Walaupun mempunyai kualifikasi yang baik tetapi kuantitas dan kualitas kerja pegawai masih belum bisa sepenuhnya mencapai nilai yang sudah ditargetkan.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada serta untuk menguji teori manaba yang menyatakan bahwa beban kerja yang lebih ataupun kurang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Perikanan Kota Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian sebagai acuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dapat menambah khazanah perpustakaan khususnya dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi pembaca, sebagai informasi bagi yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam tentang masalah ini dari sudut pandang yang berbeda.

Bagi instansi, dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan masukan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja. Agar dapat mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

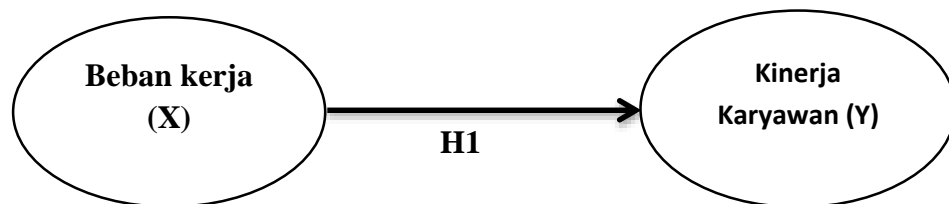
E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami maksud dari judul serta permasalahan yang akan diteliti, maka penulis merasa perlu untuk memberikan beberapa batasan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2005, hlm. 849). Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin.
2. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Munandar, 2001, hlm. 383). Adapun beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah beban kerja di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Pengukuran beban kerja yang digunakan meliputi : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.
3. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2006, hlm. 67). Adapun dalam penelitian ini kinerja karyawan yang dimaksud adalah kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Pengukuran kinerja karyawan yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran, penulis menggambarkan hubungan secara sistematis antara variabel X dengan variabel Y, yaitu :



Gambar I Skema Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan teori dan permasalahan yang diangkat, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 = Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

H. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang penulis lakukan berkaitan dengan beban kerja dan kinerja karyawan, telah ditemukan

penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang beban kerja dan kinerja karyawan. Namun terdapat substansi yang berbeda dengan penelitian ini.

Penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bonasir sanim, dan Bonar M Sinaga pada tahun 2015 yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot, metode kuantitatif dengan teknik analisis statistika Structural Equation Modelling berbasis variance dengan Metode Partial Least Square (PLS), hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5%. Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian penulis teliti yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan dalam hubungannya dengan pengaruh beban kerja. Dan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan teknik analisis data, dimana penulis menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana dengan perhitungan atau pengujian melalui SPSS sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistika Structural Equation Modelling berbasis variance dengan Metode Partial Least Square (PLS). Dan dari objek penelitian, dimana yang dijadikan objek penelitian adalah sebuah perusahaan yaitu bank sedangkan pada penelitian ini yang menjadi objeknya adalah instansi pemerintahan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Agus Diana dan Ridho Harta yang berjudul “Analisis Beban Kerja Pegawai pada Kantor UPBJJ- Universitas Terbuka Bandung” jenis penelitian kualitatif yang membahas analisa beban kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tentang penggunaan waktu kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa meskipun semua pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik tetapi waktu kerja pegawai pada waktu-waktu tertentu menjadi bertambah sampai diluar jam kerja maupun hari libur kerja. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang penulis teliti yaitu sama-sama meneliti variabel beban kerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan metode penelitian dimana penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini disusun dalam 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan, yang menguraikan secara ringkas mengenai penelitian yang akan dilakukan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah yang menjelaskan dasar pemikiran yang melandasi permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang telah digambarkan pada latar belakang masalah kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu ditetapkan tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Defenisi operasional dimaksudkan untuk memberikan penjelasan serta batasan penelitian yang

terkandung dalam judul penelitian. Signifikansi penelitian merupakan pemaparan secara spesifik kegunaan atau manfaat dari hasil penelitian.

Bab II merupakan landasan teori yang menjadi acuan untuk menganalisa data yang diperoleh. Bab ini berisi pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia, beban kerja dan kinerja karyawan. Baik itu dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.

Bab III merupakan metode penelitian yang terdiri dari jenis dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis yang terdiri dari gambaran umum Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin dan hasil penelitian dan analisisnya.

Bab V merupakan penutup dari penelitian yang memuat kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian.