

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Praktik sumber daya manusia yang sehat dapat memotivasi para anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan. Praktik ini dapat memancing komitmen kalangan karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi. Kemampuan untuk berkembang di dalam organisasi mengalami pertumbuhan dan peningkatan karir, serta menerima balas jasa yang sepadan dengan kinerja dapat memacu kinerja yang cenderung positif terhadap pekerjaan. Keahlian manajer dalam berhubungan dengan serikat pekerja secara positif juga akan memengaruhi kinerja dan sikap para karyawan. Semakin meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia juga disebabkan oleh keyakinan banyak organisasi akan perannya yang strategik untuk keberhasilan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat tergantung pada inovasi yang kreatif. Inovasi seperti itu pada hakikatnya sangat tergantung pada motivasi dan moral kerja pada karyawan. Sikap karyawan yang didambakan dengan sendirinya merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik sumber daya manusia tertentu. Satu hal yang sangat jelas adalah bahwa gaya manajemen yang otokratik tidak akan menumbuhkan iklim hubungan kepegawaian yang dikehendaki. Karena alasan inilah, maka pengelolaan yang efektif menyita perhatian manajemen puncak (Sinamora, 2004).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Bidang ilmu ini terfokus pada manusia, dan manusia dipandang sebagai asset (dalam perspektif lain dipandang sebagai *human capital*) bukan sebagai biaya operasional (*operating expense*). Oleh karena itu MSDM sangat penting. Fungsi MSDM bertujuan untuk menciptakan SDM yang berkualitas, produktif dan sekaligus bertujuan untuk memeliharanya, hal ini merupakan konsep keseimbangan antara membutuhkan dan memelihara. Konsep keseimbangan ini sangat dibutuhkan sebagai bagian dari pemikiran modern, di mana karyawan/pegawai dianggap sebagai asset yang sangat berharga dalam meujudkan tujuan organisasi (Lubis, et.al, 2018).

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Irum Shahzadi, dkk tahun 2014 dengan judul "*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*" dan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Jasim Udidin, dkk tahun 2013 dengan judul "*Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam MSDM, seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lain-lain. Dan menunjukkan bahwa ilmu dan implementasi MSDM memiliki dampak terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Definisi kinerja menurut Lubis et.al (2018) yaitu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap usaha untuk mencapai kinerja tentunya harus melalui suatu usaha yang menyeluruh dan

sistematis, misalnya meningkatkan kompetensi, memperbaiki sistem, prosedur dan menetapkan standar-standar pencapaian. Kinerja organisasi pada prinsipnya merupakan hasil rangkaian dari beberapa aktivitas, diantaranya kontribusi dari kinerja dan produktivitas para karyawan. Untuk membangun kinerja dan produktivitas sesungguhnya perlu proses yang panjang. Oleh karena itu perlunya peran manajer dalam membangun dan menilai kinerja dan produktivitas karyawan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan (Lubis, et.al, 2018).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, ada salah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu beban kerja. Setiap orang yang bekerja, tentulah akan mendapatkan beban kerja dimana setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang bersangkutan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi karena salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Beban yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya terbagi menjadi beban kerja sesuai yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada organisasi tersebut, hal ini dapat menyebabkan terjadinya in-efisiensi kerja (Sofiana, dkk, 2020).

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut

menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas atau instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawai. Kinerja pegawai juga akan mempengaruhi beban kerja yang ditentukan.

Pemberian Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai baik Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Honorer merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Dinas Perhubungan Kota Jambi, karena Beban Kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai atas keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Berdasarkan pengamatan awal Penulis melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Jambi di Indikasi ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja di Instansi tersebut. Salah satunya Pengaruh Beban Kerja pada bidang retribusi parkir dan jumlah pegawai yang tidak seimbang dengan capaian target. Hal ini didasarkan oleh data pra-survei yang didapat yaitu sebanyak 36 pegawai merasa belum merealisasikan hasil kinerja secara efektif dan efisien dikarenakan beban kerja yang ditanggung pegawai. Berikut jumlah pegawai honorer.

Tabel 1.1

Perkembangan Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Perkembangan (%)
1	2018	179	-
2	2019	178	1,78 %
3	2020	174	3,56 %
4	2021	180	6,96 %
5	2022	180	6,96 %

Sumber : Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi (2022)

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas diketahui bahwa perkembangan karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam 5 Tahun terakhir mengalami peningkatan yang kurang efektif, peningkatan hanya 3% yaitu terjadi pada tahun 2021 dengan jumlah pegawai 180 atau 6,96%. Sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan menurun karena analisis beban kerja dengan jumlah pegawai tidak seimbang. Adapun jumlah pegawai honorer dari setiap bidang.

Tabel 1.2

Tabel Pegawai Bidang Lapangan Dinas Perhubungan Tahun 2022

Bidang	Jumlah	Keterangan
Lapangan	116	Bidang parkir dan bidang angkutan lalu lintas

Sumber : Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi (2022)

Tabel 1.3
Tabel Pegawai Bidang Kantor Dinas Perhubungan Tahun 2022

Bidang	Jumlah	Keterangan
Kantor	64	Bidang Operasional, UPTD Sarana Prasarana, UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor

Sumber : Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi (2022)

Pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah antara pegawai kantor dengan lapangan. Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi terdiri dari Bidang Parkir, Bidang Angkutan dan Lalu Lintas, Bidang Operasional, UPTD Sarana Prasarana, UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor. Dari pegawai lapangan yang banyak yaitu bidang parkir mencakup retribusi dalam kawasan dan luar kawasan sedangkan UPTD Sarana Prasarana mencakup penagihan retribusi kendaraan angkutan muatan. Pada penelitian ini memfokuskan pada pegawai bidang parkir Dinas Perhubungan Kota Jambi yang merupakan bagian dari pegawai bidang lapangan pada tabel 1.2 diketahui populasi sebanyak 116 orang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Holid, dkk tahun 2020, menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota yaitu Dinas Perhubungan Kota Jambi belum optimal, dikarenakan jumlah petugas pengawasan retribusi parkir di Kota Jambi yang dimiliki Dinas Perhubungan Kota Jambi masih minim dan tidak sebanding dengan banyaknya lokasi titik parkir tepi jalan umum yang tersebar di wilayah Kota Jambi yang seharusnya mendapatkan pengawasan yang lebih supaya mencegah pelanggaran-pelanggaran yang dapat terjadi dan sanksi yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Jambi terhadap pelanggaran retribusi parkir belum memberikan efek jera bagi Juru Parkir sehingga pelanggaran-pelanggaran belum dapat diatasi sampai saat ini.

Sumber penerimaan bagi Daerah ada tiga, yaitu pendapatan asli daerah, pinjaman daerah, dan lain-lain seperti pajak. Dan jika dikaitkan dengan retribusi parkir, maka pendapatan ini masuk dalam kategori sumber pendapatan asli daerah (PAD), karena dana retribusi akan berkontribusi kepada PAD. Meskipun bukan penerimaan retribusi yang utama, namun retribusi parkir Kota Jambi memiliki peranan yang cukup penting. Maka dari itu, untuk menyelenggarakan tersebut daerah berhak mengenakan pungutan kepada masyarakat. Pengawasan retribusi perlu dilakukan oleh Pemerintah Kota dan dikelola dengan baik sehingga berkontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah. Namun demikian masih terdapat masalah dalam pengelolaan kegiatan retribusi parkir di tepi jalan umum dan kebocoran hasil retribusi sehingga target pendapatan setiap tahun tidak tercapai. Hal ini dapat menimbulkan beban kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi yang dapat mempengaruhi kinerjanya itu sendiri.

Pegawai pemerintah adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan institusi. Jika institusi pemerintah tidak memiliki sumber daya manusia yang terampil dan ahli pada bidang pekerjaan yang ditugaskan, maka tujuan instansi pemerintah akan sulit untuk tercapai. Tetapi sebaliknya, jika sumber daya manusia memiliki kompetensi yang baik dalam pekerjaan, maka akan memudahkan institusi pemerintah ini mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Widodo tahun 2022 dan Hamizar tahun 2020 menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sofiana dkk tahun 2020 menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Peneliti menggunakan variabel beban kerja karena menurut penelitian terdahulu variabel tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PARKIR PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA JAMBI.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan di atas maka ada beberapa pokok permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Adanya beban kerja yang ditanggung oleh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi
2. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi belum terealisasi secara efektif dan efisien

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana beban kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah

1. Untuk mendeskripsikan beban kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang parkir pada dinas Perhubungan Kota Jambi. Dan sebagai bahan kajian bagi peneliti lebih lanjut yang mengkaji masalah penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai masukan bagi karyawan tentang beban kerja dan kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.
- b. Universitas Batanghari, yaitu memperkaya hasil-hasil penelitian berkaitan dengan beban kerja dan kinerja karyawan.