

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya SDM semakin meningkat karena dianggap bahwa SDM memainkan peran utama dalam perkembangan organisasi. Organisasi yang mempunyai SDM yang prospektif akan lebih mudah mencapai tujuannya. SDM yang handal bakal membuat organisasi sanggup bersaing dan bertahan. Ilmu manajemen SDM yaitu seni untuk mengelola hubungan dan penggunaan sumber daya pribadi individu secara sukses dan efisien untuk memaksimalkan potensi mereka dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Aset organisasi seperti SDM penting sekali untuk pengoperasian sumber daya organisasi lainnya. Karena berdampak pada efektivitas dan efisiensi organisasi, SDM penting sekali.

Kinerja pekerja adalah bagian faktor yang harus dipantau oleh manajemen SDM. Setiap bisnis mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya karena hal ini akan mendorong pertumbuhan bisnis. Pekerja yang berkinerja tinggi bakal memiliki hasil kerja yang unggul, dan karyawan yang berkinerja rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja bisnis. Dengan demikian, kinerja SDM didefinisikan sebagai prestasi kerja ataupun hasil kerja (output) yang diraih oleh kesatuan SDM sepanjang waktu dalam melaksanakan kewajiban tugasnya, berdasarkan dengan tanggung jawab yang diamanahkan untuknya, baik dalam segi kualitas ataupun kuantitas (Daft,

2018:35). Evaluasi kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, diperlukan untuk memastikan hasil pekerjaan atau kinerja karyawan. Sumber daya manusia organisasi dapat berkinerja lebih baik di masa depan dengan bantuan evaluasi kinerja.

Organisasi akan menderita jika kinerja karyawan tidak ditangani dengan baik. Organisasi atau bisnis tidak akan mencapai tujuannya, atau jika tercapai, hasilnya tidak akan ideal karena kinerja karyawan yang di bawah standar. Bisnis dan organisasi pasti tidak menginginkan hal ini; sebaliknya, mereka ingin para pekerjanya berkinerja unggul. Kinerja pekerja yang unggul penting sekali bagi kesuksesan organisasi dalam banyak bisnis. Banyak faktor, semisal beban kerja serta kepuasan kerja, yang mempengaruhi kinerja pekerja.

Haerudin (2016:42) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang baik yang dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan individu atas pekerjaannya, yang terlihat dari cara mereka mendekati pekerjaan mereka dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerjanya. Sebenarnya, semua jenis bisnis membutuhkan struktur kerja yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan sangat serius. Menurut Handoko dalam Danim (2019:20), pekerja yang tidak puas tidak akan pernah menjadi dewasa secara psikologis dan pada akhirnya akan menjadi jengkel. Menurut Hariandja (2018:34), kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang dapat dialami di tempat kerja melalui pencapaian tujuan, menerima perlakuan yang menguntungkan, penempatan, dan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan.

Beban yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya berdampak pada kinerja mereka selain kebahagiaan kerja.

Memantau beban kerja-baik beban kerja fisik maupun mental-adalah bagian cara untuk mengembangkan kinerja pekerja. Instansi harus fokus pada kesehatan sumber daya manusianya jika ingin memaksimalkan kinerja. Hal ini sebab tubuh manusia dibuat untuk bisa menjalankan tugas sehari-hari berkat massa otot, yang menyumbang hampir setengah dari berat badan dan memungkinkan untuk bergerak dan bekerja. Karena beban kerja penting sekali untuk sebuah agensi, dengan memberikan beban kerja yang efektif, agensi bisa menentukan berapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh staf mereka dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja agensi secara keseluruhan. Penting untuk memastikan bahwa beban kerja setiap pejabat dan pegawai didistribusikan secara merata dalam unit organisasi untuk mencegah terjadinya terlalu banyak atau terlalu sedikit kegiatan di dalam unit tersebut, serta kejadian di mana pejabat atau pegawai memiliki terlalu banyak tugas atau terlalu sedikit beban kerja, sehingga memberikan kesan bahwa mereka terlalu banyak menganggur (Mangkunegara, 2018: 48).

Tugas utama yang perlu diselesaikan adalah beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan. Bergantung pada jenis pekerjaan, beban kerja seseorang dinilai dengan menggunakan standar kerja bank (terutama bagian pemasaran, yang bertanggung jawab untuk memperoleh tagihan dan melakukan pemasaran berdasarkan target). Beban kerja bank atau pemegang jabatan adalah kumpulan tugas yang perlu dibereskan dalam kurun waktu tertentu. Ada tiga skenario di mana

karyawan bisa diberi beban kerja. Pertama, beban kerja bersifat standar, yaitu beban kerja didistribusikan dengan cara yang memperhitungkan kemampuan setiap karyawan. Kedua, karyawan tidak bekerja secara maksimal karena beban kerja yang diberikan berlebihan (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang tidak memadai, atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian pekerja. Beban kerja yang sesuai dengan keahlian pekerja adalah beban kerja yang baik. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang kurang akan berdampak pada ketidakefisienan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tidak maksimal (Rivai, 2018: 56).

Fenomena yang terjadi pada pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel. Diketahui dari lingkungan pekerjaan yang terasa masih kurang nyaman. Hal ini pemberian pekerjaan semakin belum seimbang, sehingga ada pegawai yang pekerjaannya menumpuk, timbulah rasa emosional dalam bekerja. Akhirnya terjadi beban kerja yang terasa berat dan kepuasan kerja terasa kurang nyaman. Sehingga berdampak pada hasil kinerja pegawai lambatnya pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Mengutip penelitian Armanda (2020), yang temuannya menunjukkan bagaimana beban kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja pada saat yang bersamaan. Kedua, tidak ada hubungan yang terlihat antara kinerja pekerja dan ukuran kepuasan kerja. Ketiga, kinerja pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh variabel beban kerja. Keempat, kinerja pekerja sebagian besar dipengaruhi oleh variabel beban kerja.

Peneliti memutuskan, berdasarkan permasalahan tersebut dan mengacu pada penelitian Armanda (2020), penulis tertarik bagi meneliti penelitian yang judulnya “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang sudah dijabarkan, maka permasalahan yang bisa dirumuskan pada penelitian ini yaitu diantaranya:

1. Apakah ada Pengaruh Beban Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel?
2. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel?
3. Apakah ada Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan Atas Kinerja Pekerja Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini mempunyai tujuan diantaranya:

- a. Supaya tahu bagaimana Pengaruh Beban Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel.
- b. Supaya tahu bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel.

- c. Supaya tahu bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Lembaga

Penelitian ini berharap bisa memberi gambaran dan menjadi bahan evaluasi kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel.

- b. Bagi Objek yang Diteliti

Penelitian ini berharap bisa mengasih informasi serta pengetahuan terkait beban kerja, kepuasan kerja serta kinerja pekerja di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.