

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2020: 135) yang menyatakan bahwa “perusahaan selalu mengharapkan agar Pegawainya bekerja giat, mematuhi disiplin, serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini perusahaan dapat memperoleh labanya”. Kemudian manusia (Pegawai) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif Pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting Pegawai dalam suatu perusahaan selain itu juga persaingan bisnis merupakan hal yang tak dapat dihindari, terutama dalam dunia bisnis atau perusahaan. Oleh sebab itu sebuah perusahaan harus mampu untuk memelihara dan mempertahankan lingkungan bisnisnya secara efisien. Pada era Persaingan yang semakin ketat, setiap

organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas.

Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik. Analisis jabatan merupakan syarat mutlak yang harus dilaksanakan agar suatu organisasi tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan yang didukung oleh ketangguhan manusianya. Wibowo (2016:22) mendefinisikan analisis jabatan sebagai proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data tentang suatu jabatan yang dapat diolah menjadi informasi jabatan. Analisis jabatan mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personil yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Analisis jabatan berfungsi sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Faktor analisis jabatan yang paling mempengaruhi kinerja adalah target pencapaian pekerjaan. Para pegawai diharap mampu meraih kinerja yang baik melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai pekerjaan yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan suatu organisasi. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang

pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu bebankerja. Beban kerja itu sendiri menurut Munandar (2014:20) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Salah satu penyebab kualitas hasil analisis jabatan dan beban kerja rendah karena prosesnya tidak melibatkan prosedur atau teknik yang benar. Untuk itu, kegiatan tersebut perlu dilakukan dengan metode yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah agar perhitungan kebutuhan dalam perencanaan sumber daya manusia lebih rasional dan akurat, sesuai kebutuhan serta hasilnya dapat digunakan sebagai pedoman dalam merekrut, menyeleksi dan menempatkan pegawai pada suatu organisasi.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai wewenang dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi guna meningkatkan kinerja pegawai. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 28 orang Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten OKU Timur guna menggambarkan mengenai Kinerja Pegawai. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Analisis Jabatan dan Beban Kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten OKU Timur dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1:

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi Kinerja Pegawai :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
		<i>F</i>	%
<b>X<sub>1</sub></b>	<b>Analisis Jabatan</b>		
1	Sebagai pegawai saya mengerjakan hal yang berbeda secara mandiri	16	64
2	Dalam bekerja saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	17	68
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana kerja atau terkadang lebih cepat	11	<b>44</b>
4	Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaansaya didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan	11	<b>44</b>
5	Dalam keadaan yang mendesak saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan bidang saya demi kelancaran operasional organisasi	19	76
<b>X<sub>2</sub></b>	<b>Beban Kerja</b>		
6	Pegawai sering merasa ada kejelasan dalam ruang lingkup pekerjaan	12	<b>48</b>
7	Pegawai merasa beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki saat ini	19	76
8	Pimpinan selalu memotivasi pegawai untuk semangat bekerja	11	<b>44</b>
9	Pegawai menyadari bahwa banyak pekerjaan di tempat bekerja yang harus dilakukan terpaksa pegawai mengorbankan kualitas pekerjaan yang sebenarnya dituntut orgaanisasi	18	72
10	Pegawai merasa senang dan bersemangat dengan adanya target yang ditentukan kantor	17	68

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada dimensi ketepatan waktu dan atau kecepatan penyelesaian kerja masih sangat rendah sebab hanya sebesar 44% menjawab ya atas pernyataan jika pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan

rencana kerja atau terkadang lebih cepat, masih banyaknya pegawai yang melalaikan pekerjaannya dan menghambat target kerja yang dicapai dan sebanyak 44% responden menjawab ya jika tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan misalnya pekerjaan yang direncanakan dan lakukan tidak dibukukan atau didokumentasikan, selain itu hasil pra survey pada beban kerja menunjukkan 48% contohnya pegawai sering merasa ada kejelasan dalam ruang lingkup pekerjaan sebab dilihat dari tingkat pendidikan pegawai yang belum begitu tinggi dan sering kali pendidikan dan pekerjaan yang dilakukan tidak linier misalnya harusnya di bagian administrasi latar belakang pendidikannya hanya SMA dan kurang paham dalam mengoperasikan komputer atau *Information technology (IT)* dan contoh lainnya pimpinan tidak begitu sering memantau hasil kerja bawahan padahal kepedulian seorang pimpinan sangat dibutuhkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, jika evaluasi ataupun supervisi dilakukan pimpinan dengan rutin pastinya bawahan akan merasa semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib membuat analisis jabatan dan melaksanakan beban kerja sesuai tugas dan pokok fungsi yang ada. Organisasi publik dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja. Namun pada kenyataannya, masih terdapat pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur tidak mengetahui uraian pekerjaannya secara rinci. Adapun sebagian pegawai, terutama pegawai baru tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti. Tumpang tindih dan konflik antar pegawai satu dengan pegawai lainnya seringkali melakukan

pekerjaan melebihi batas waktu penyelesaian dari tugas-tugas yang diberikan sehingga pegawai bekerja dibawah standar dan mengakibatkan beban kerja yang diemban berlebih.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten OKU Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Analisis Jabatan dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun simultan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari data dan informasi yang berhasil didapat serta dikumpulkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam relevansinya dengan ilmu ekonomi pada umumnya dan

khususnya SDM di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten OKU Timur. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Aspek Teoritis

Sebagai sarana untuk menanbah ilmu pengetahuan dan merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep-konsep yang diperoleh selama proses belajar, juga diharapkan dari penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai literatur bagi rekan-rekan mahasiswa yang kan mengadakan penelitian dalam mata kuliah manajemen SDM, khususnya mengenai penelitian yang penulis teliti.

#### 2. Aspek Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang, dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau pertimbangan, serta merupakan suatu sumbangsih dari penulis bagi para pembaca umumnya, dan khususnya dapat menjadi masukan bagi para pengambilan keputusan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten OKU Timur