

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, terlebih pada era globalisasi seperti saat ini. Hal tersebut menimbulkan tantangan bagi instansi dalam menghadapi dampak perkembangan informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi serta globalisasi lingkungan yang sangat cepat. Saat ini, banyak instansi yang berlomba-lomba untuk menampilkan kinerja yang lebih baik di antara instansi-instansi lainnya. Dimana setiap instansi berusaha untuk mengembangkan strategi instansi dan mampu mendayagunakan seluruh unsur manajemen secara maksimal agar tujuan instansi dapat tercapai.

Salah satu unsur manajemen adalah manusia yang berfungsi menjadi perencana, pelaksana dan juga pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Melaksanakan *jobdesk* mereka sebagai roda penggerak organisasi dengan pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat berpengaruh terhadap sikap kerja.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling utama dalam kemajuan suatu instansi. Kelangsungan dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Apabila kinerja karyawan rendah, maka kinerja instansi juga akan mengalami penurunan dan sebaliknya semakin tinggi atau baik kinerja

karyawan akan memberikan hasil maksimal pada pencapaian tujuan instansi. karena tingkat *output* yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu instansi untuk mencapai tujuannya.

Akan tetapi usaha meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang sangat mudah. Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya memiliki sifat yang beragam menyebabkan pihak perusahaan tidak dapat mengatur sepenuhnya karyawan sehingga ada saatnya kinerja karyawan menurun atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi, akan menjadi penghambat tercapainya tujuan instansi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, motivasi karyawan yang rendah, *reward* yang diberikan instansi tidak sesuai, komitmen karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, karyawan yang merasa kurang terlibat dalam pekerjaannya, dan tingginya beban kerja yang diberikan instansi tidak sesuai. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Disisi lain latar belakang pendidikan formal juga turut mempengaruhi tingkat kemampuan karyawan dalam berfikir cepat dan kreatif yang tinggi dalam bekerja. Makin tinggi tingkat pendidikan formal seseorang diharapkan kemampuan dalam berfikir akan meningkat dan cepat dalam memahami permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan. Namun sering terjadi, instansi memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan

formal karyawan. Ketidaksesuaian dalam pemberian tugas-tugas pekerjaan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan dari instansi .

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri dan dari lingkungan untuk melakukan suatu hal atau untuk melakukan suatu tugas guna mencapai tujuan yang di inginkan. Memang suatu hal yang wajar ketika menjumpai fenomena di mana pegawai yang mengalami penurunan tingkat motivasi yang tereksperesi dalam bentuk hambatan dalam menyelesaikan kewajibannya, malas, komitmen kerja yang kurang, emosi yang labil, kurang memiliki rasa tanggung jawab.

Pada keadaan tingkat motivasi tinggi dapat menimbulkan dorongan pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi, akan tetapi saat tingkat motivasi rendah dapat mengganggu konsentrasi dari karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang rendah. Tinggi rendahnya tingkat motivasi yang dimiliki akan memberikan indikasi pula terhadap seberapa besar kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

*Reward* atau penghargaan yang diberikan instansi merupakan ukuran nilai kerja yang berpengaruh terhadap moral, disiplin dan loyalitas kerja karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika instansi mampu memberikan *Reward* atau penghargaan yang sesuai pekerjaan yang diberikan maka karyawan akan berkontribusi penuh pada pekerjaannya yang diberikan oleh instansi. Namun terkadang instansi seringkali kurang memperhatikan

*Reward* atau penghargaan ,yang berdampak mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan akan semakin menurun.

Komitmen karyawan terhadap instansi menunjukkan suatu sikap yang mencerminkan kekuatan antara karyawan dengan instansi yang dapat membuat karyawan termotivasi dari dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi dengan sebaik-baiknya. Namun kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang memiliki komitmen yang rendah karena kurang dukungan dari pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Rendahnya komitmen karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin kerja berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku dalam instansi. Melalui disiplin kerja berarti karyawan telah memberikan dukungan yang positif kepada instansi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang baik, karena melalui disiplin kerja mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi, memegang teguh prinsip dan konsisten dengan keputusan instansi.

Namun pada kenyataannya, karyawan masih banyak yang melanggar peraturan yang dibuat instansi seperti: bolos dan ketidakpatuhan sehingga kesadaran karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja sangat kurang. Sikap negatif seperti ini akan berdampak pada kontribusi negatif yang diberikan bagi

instansi. Hal ini mencerminkan pada kinerja atau hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan tidak maksimal dalam membantu instansi mencapai tujuan instansi.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja mengukur tingkat sampai mana individu terlibat dengan hal-hal yang menyangkut pekerjaan, serta menganggap penting hasil kerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan akan merasakan bahwa dirinya kurang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka mereka menganggap eksistensi dirinya kurang diperhatikan dan cenderung diabaikan.

Padahal dalam bekerja, suatu bentuk perlibatan kerja yang didukung penghargaan diri akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang kurang terlibat dalam suatu pekerjaan, dapat berdampak pada karyawan yang kurang bersedia melakukan pekerjaan diluar tuntutan kerja formal karena merasa diabaikan. Tentu saja hal ini dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi instansi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja yang berlebihan. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan tidak dibebani oleh pekerjaan yang melampaui kemampuan dari karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang ditentukan. Namun sering kali karyawan merasa beban kerja yang diberikan oleh instansi melampaui batas dari kemampuan karyawan yang mengakibatkan tujuan instansi tidak tercapai. Oleh karena itu perusahaan berupaya memperhatikan aspek yang dapat meringankan beban kerja karyawan

yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sehingga menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Balai Pemasarakatan Kelas I adalah bagian dari kementerian Hukum dan Ham yang bergerak dibidang Hukum dan Hak Asasi Manusia di Indonesai yang memiliki visi menyelenggarakan pembimbingan klien pemasarakatan, pengawasan dan memberikan pertimbangan dalam rangka mewujudkan peradilan pidana terpadu. Balai Pemasarakatan kelas I beralamat di jalan Moch. Kahfi No.42, Jagakarsa 12620. Memiliki sekitar 60 pegawai tetap yang bekerja. Pengamatan dan informasi, Balai Pemasarakatan Pemasarakatan Kelas I mengalami masalah kinerja pada karyawan, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang menjadi tanggungjawab pegawai sangatlah besar.

Dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi tepat waktu. karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dan dibatasi oleh waktu, setelah pekerjaan yang tersebut terselesaikan, pejabat penilai akan menilai karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang telah terselesaikan.

Pejabat penilai akan memberi nilai sesuai dengan kualitas, kuantitas, dan waktu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan, dimana penilaian tersebut akan berdampak pada penilaian kinerja pada karyawan. Bila karyawan memiliki beban kerja yang semakin tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang akan menurun. Sebagai salah satu Kementerian di Indonesia para karyawan kementerian harus memiliki kinerja yang yang baik.

Namun pada kenyataannya banyak pegawai Balai Pemasarakatan memiliki tingkat kinerja yang rendah, yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan bacground pendidikan pegawai yang membuat kinerja karyawan menjadi rendah.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Tidak sesuainya pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
2. Rendahnya tingkat motivasi karyawan
3. Tidak sesuainya *Reward* yang diberikan
4. Rendahnya komitmen kerja karyawan
5. Kurangnya disiplin kerja
6. Kurangnya keterlibatan karyawan
7. Tingginya tingkat beban kerja

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek dan lingkup yang luas, meningkat keterbatasan penelitian dalam waktu, dana dan tenaga maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah, “Hubungan antara

beban kerja dengan kinerja pada karyawan”. Dalam hal ini beban kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan kepada instansi.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada karyawan?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dan menambah wawasan dalam bidang perkantoran

##### 2. Bagi Mahasiswa

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi civitas akademik UNJ, khususnya Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran serta sebagai tambahan referensi pembendaharaan pada perpustakaan FE UNJ.

##### 3. Bagi Instansi

Sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan

##### 4. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah bahan informasi dan referensi.