

BAB 1

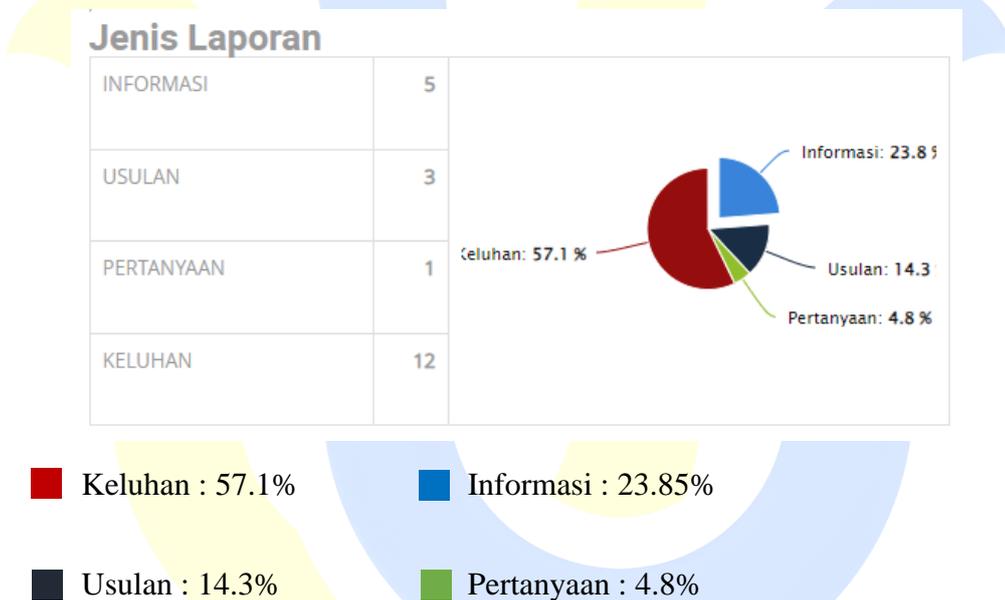
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi atau instansi. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada didalamnya. Salah satu indikator untuk mencapai keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintahan dan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Tanpa adanya sumber daya manusia yang produktif, sulit bagi organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018:83). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.



Gambar 1. 1 Grafik Laporan Dinas Perhubungan Pati

Sumber : laporbup.patikab.go.id 2023

Berdasarkan gambar 1.1 grafik laporan dinas perhubungan Pati, banyak keluhan dari masyarakat Pati yang masuk. Keluhan dari masyarakat tersebut

kebanyakan terjadi seperti kemacetan lalu lintas, penerangan jalan, parkir sembarangan dan lain sebagainya. Banyaknya keluhan yang diterima tersebut menandakan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan. Rendahnya kinerja pegawai akan membangun citra yang buruk pada kantor dinas perhubungan pati, dimana masyarakat yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya.

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja suatu organisasi atau perusahaan, apabila pegawai bekerja sesuai dengan standar suatu organisasi atau perusahaan, maka beban kerja akan semakin ringan dan sebaliknya apabila pegawai belum memenuhi standar kerja maka beban yang diemban akan semakin berat. Pada kantor Dinas Perhubungan Pati ini mengalami banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas, banyaknya pekerjaan tersebut diantaranya pelayanan perijinan angkutan, pengaduan pelayanan uji kir, pengaduan layanan angkutan umum, pengelolaan sarana prasarana perparkiran, penanganan penerangan jalan umum, pengamanan lalu lintas, dan lain sebagainya. Beban kerja yang cukup banyak terdapat pada penyelesaian masalah yang memakan waktu sehari-hari bahkan berminggu-minggu, yang dampaknya bisa menyebabkan menumpuknya pekerjaan. Beban kerja tinggi juga menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai yang menyebabkan penyelesaian pelayanan memakan waktu yang lama dalam melayani masyarakat, maka akan mempengaruhi proses pelayanan lainnya.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan Rifai (2019:5). Mengingat bahwa fasilitas kantor sangat penting dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan fasilitas yang memadai. Jika dalam suatu kantor fasilitas tidak memadai, maka akan berpengaruh buruk pada kinerja pegawai kantor. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa fasilitas dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat. Jika instansi tidak menaruh perhatian untuk melakukan pengadaan fasilitas yang diperlukan kantor. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pati. Berdasarkan hasil wawancara dibagian administrasi Dinas Perhubungan Pati bahwa fasilitas kerja sudah disediakan dengan sebaik-baiknya, tetapi ada beberapa fasilitas yang rusak dan perlu diganti seperti ada beberapa komputer yang rusak, telepon, meja, dan kursi. Fasilitas lainnya seperti mushola dan kamar mandi juga sudah disediakan dengan baik, tetapi juga masih diperlukannya edukasi bersama untuk menjaga kebersihan kamar mandi.

Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor Dinas Perhubungan Pati, sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dari setiap pegawai. Adapun, Tugas dan Fungsi dari Dinas Perhubungan yaitu, membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan dan tugas pembantuan yang diberikan

kepada daerah. Sedangkan fungsi dari Dinas Perhubungan Pati yang pertama yaitu, sebagai perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan, kedua sebagai pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan, ketiga sebagai pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan perhubungan, keempat sebagai pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang perhubungan, dan yang kelima sebagai pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik Bayuaji (2017:15). Kurangnya respon dan tanggapan untuk masyarakat ini menjadi salah satu faktor penurunan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pati, dari berbagai bidang pekerjaan jelas sekali bahwa yang menjadi suatu permasalahan adalah menyangkut ketidakprofesionalan dalam melaksanakan tugas-tugas penting yang dipercayakan kepada pegawai sehingga mengakibatkan banyak kerugian dipihak masyarakat yang sangat menginginkan hasil kerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan publik.

Dinas Perhubungan Pati merupakan kantor Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub Kabupaten Pati, provinsi Jawa Tengah. Dishub Kabupaten Pati memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Sangat dibutuhkan kinerja pegawai yg tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dinas Perhubungan Pati ini memiliki 130 pegawai sebagai pegawai tetap dan semua itu sudah memiliki pekerjaan atau tugas masing-masing dengan tingkat pendidikannya. Di bagian administrasi ada sebanyak 102 pegawai, di bagian lapangan ada sebanyak 23 pegawai, dan yang menjadi Ajudan Pj. Bupati yaitu ada 5 pegawai. Penelitian ini difokuskan pada pegawai dinas perhubungan pati yang berada di bagian administrasi atau didalam kantor.

Penelitian kali ini hendak menguji pengaruh beban kerja, fasilitas, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, yang telah banyak diteliti dalam penelitian terdahulu dan menemukan hasil yang berbeda. Hasil penelitian Woruntu, Nelwan, & Lengkong (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Santoso & Widodo (2022) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tasya (2021) menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Purnawijaya (2019) menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hasriana (2020) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Penelitian Muliaty (2021) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH BEBAN KERJA, FASILITAS, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PATI).**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen terdiri dari beban kerja, fasilitas, dan profesionalisme sedangkan variabel dependen kinerja pegawai.
2. Objek penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.
3. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati sebanyak 130 pegawai.
4. Penelitian diselesaikan selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas serta keterbatasan waktu.
2. Adanya kerusakan pada fasilitas kerja yang disediakan.
3. Kurangnya respon terhadap keluhan dan tanggapan dari masyarakat.
4. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pati berdasarkan banyaknya tingkat keluhan dari masyarakat yang masuk.

Berkaitan dengan masalah yang dihadapi Dinas Perhubungan Pati, maka dapat dinyatakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten pati ?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten pati ?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten pati ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, fasilitas, dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten pati ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.
2. Menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.
3. Menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja, fasilitas, dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran, sumber informasi dan wawasan tambahan mengenai beban kerja, fasilitas, dan profesionalisme serta kinerja pegawai disuatu perusahaan sehingga berguna sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan pengalaman lapangan tentang pengaruh beban kerja, fasilitas, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pati sehingga bagi pembaca dapat memanfaatkan ketika kondisi dan karakternya sama.