

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era revolusi industri 4.0 sekarang ini lebih banyak bergantung di bidang teknologi dan bukan hanya di bidang pelayanan saja. Hal itu memaksa organisasi harus dapat meningkatkan dan menerapkan teknologi yang lebih maju lagi agar dapat berkembang dan dapat melawan arus persaingan bisnis yang semakin ketat. Bukan hanya teknologi yang harus ditingkatkan, namun organisasi juga harus memperhatikan kinerja pegawai yang kelak akan mengoperasikan dan menjalankan teknologi yang digunakan tersebut. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan maksimal.

Peralatan modern tidak menjamin seutuhnya organisasi itu dapat maju dan bersaing dengan organisasi lainnya tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang baik dan mumpuni. Organisasi harus dapat dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya di berbagai aspek yang dibutuhkan. Dengan adanya keyakinan dalam diri pegawai yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Gordon dalam Pawirosumarto dkk (2017) menyatakan kemampuan seseorang

dipengaruhi oleh bakat dan minat, sementara upaya ini dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan desain pekerjaan. Dukungan untuk organisasi meliputi pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan peralatan organisasi yang memadai.

Kecamatan Medan Tuntungan merupakan salah satu kecamatan yang berada diperbatasan Kota Medan dengan Kabupaten Deli Serdang, tepatnya di Jl. Bunga Melati No.1, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20136. Kecamatan Medan Tuntungan mempunyai motto: “Membangun Kecamatan Medan Tuntungan Menjadi Kecamatan Yang Meriah (Melayani Ramah Indah Aman Harmonis)”. Kecamatan Medan Tuntungan tidak jauh berbeda dari kantor camat pada umumnya yang berfungsi sebagai sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Posisi kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum yang tertera pada pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Di Kantor Camat Medan Tuntungan kinerja pegawai menjadi perhatian utama, karena kualitas kinerja pegawai sangat berhubungan erat dengan kualitas organisasi. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. Gordon dalam Pawirosumarto dkk (2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan; kinerja karyawan mempengaruhi berapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang mencakup jumlah output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Menurut Robbins (2015:260)

mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Indikator tersebut yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Penilaian perencanaan kerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap sebulan sekali Kantor Camat Medan Tuntungan melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai mengikuti arahan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), dan buruk (50 kebawah). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi antara lain divisi tata pemerintahan, divisi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, divisi kesejahteraan sosial, divisi sarana dan prasarana wilayah, serta divisi ketentraman dan ketertiban umum. Data tersebut diserahkan ke bagian umum dan kepegawaian untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja pegawai.

Penilaian perilaku kerja dilakukan guna mengukur kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Tuntungan. Adapun hasil penilaian perilaku kerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan sebagai berikut:

Tabel 1.1**Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan****Periode Januari hingga Juli 2020**

Bulan	Rata-Rata Nilai	Keterangan
Januari	82,56	Baik
Februari	82,83	Baik
Maret	81,59	Baik
April	81,03	Baik
Mei	81,3	Baik
Juni	81,41	Baik
Juli	81,15	Baik

Sumber: Bag. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Medan Tuntungan, data di olah 2020

Dari data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa setiap bulannya kinerja pegawai fluktuatif tetapi tetap dalam kualitas yang baik. Namun, hasil kerja pegawai diatas belum memenuhi standar yang ditetapkan Kantor Camat Medan Tuntungan yaitu sebesar 91-100 atau dengan predikat sangat baik. Selain dari data diatas yang dapat dikatakan baik didapati pula adanya ketimpangan yang terjadi pada kinerja pegawai dari hasil pra survei kinerja yang telah dilakukan kepada 50 responden. Berdasarkan dari pra survei kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Camat Medan Tuntungan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan	2	22	26	0	0
2	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan	3	22	25	0	0
3	Saya selalu dapat menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreatifitas saya	2	20	27	1	0
4	Secara keseluruhan saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan tanpa banyak kesalahan	1	20	26	3	0
Jumlah		8	84	104	4	0

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2020

Dari data Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan masih meragukan kualitas kerja yang mereka laksanakan. Selain itu masih banyak pegawai yang belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreativitas yang mereka miliki. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab netral atau memilih alternatif tengah pada pertanyaan pra survei yang diajukan diatas. DuBois dan Burns dalam Widhiarso (2012) berargumen bahwa responden memilih alternatif tengah karena merasa ambivalen (tidak dapat memutuskan

apakah akan setuju atau tidak setuju), indeferen (tidak peduli) atau tidak merasa cukup kompeten atau cukup informasi untuk mengambil sikap.

Bukan hanya pra survei mengenai kinerja, penulis juga melakukan pra survei dengan beberapa variabel seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Dari hasil pra survei ditemukan bahwa variabel beban kerja memiliki intensitas jawaban lebih mengarah kepada netral atau alternatif tengah daripada variabel yang lainnya. Dari hasil pra survei mengenai beban kerja yang dilakukan di Kantor Camat Medan Tuntungan, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul di Kantor Camat Medan Tuntungan tersebut, diantaranya adalah beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambah dengan pekerjaan yang baru membuat pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target dan hal tersebut menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Tarwaka dalam Tjiabrata dkk (2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Putra dalam Rolos dkk (2018) salah satu indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Hasil pra survei beban kerja dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Pra Survey Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap	4	25	19	2	0

	harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	3	14	26	7	0
3	Saya mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	0	14	32	4	0
4	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat	4	18	25	3	0
Jumlah		11	71	102	16	0

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat juga bahwa hampir semua dari pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan dimana pekerjaan tersebut memiliki target yang terlalu tinggi. Selain itu pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan juga kerap kali mendapatkan tugas yang mendadak dengan jangka waktu yang relatif singkat. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja pegawai yang terdapat di Kantor Camat Medan Tuntungan relatif tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Harini dkk (2015) bahwasanya beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat memberikan sumbangan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Hasibuan dalam

Maramis (2013) menyatakan motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat kualitas kinerja pegawai semakin naik dan dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja tentu saja akan membuat semangat kerja pegawai menurun dan bahkan dapat membuat kinerja pegawai ikut menurun pula seiring dengan rendahnya motivasi yang diberikan padanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian dalam Novita (2011:86), pekerja yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik.

Tabel 1.4

Daftar Absen Kantor Camat Medan Tuntungan Tahun 2020

NO	Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja per Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi per Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	Januari	99	22	2178	74	2104	3.39%
2	februari	99	21	2079	43	2036	2.06%

3	Maret	99	21	2079	102	1977	4.90%
4	April	98	21	2058	96	1962	4,66%
5	Mei	98	17	1666	72	1594	4.32%
6	Juni	97	21	2037	100	1937	4.90%
7	Juli	97	21	2037	60	1977	2.94%
8	Agustus	98	20	1960	72	1888	3,67%
	Rata-Rata						X= 3.85%

Sumber: Bag. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Medan Tuntungan, data di olah 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan dari bulan januari sampai agustus tahun 2020 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,85 persen. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Mudiarta dkk (2011:93), bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak organisasi. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya motivasi kerja pegawai.

Kondisi yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan. Untuk itu kantor perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja pegawai dan

motivasi kerja pegawai. Seperti halnya yang dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriana dkk (2019) bahwa motivasi dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN TUNTUNGAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang telah di uraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan yang tidak stabil
2. Penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan belum mencapai predikat Sangat Baik
3. Tingginya beban kerja pegawai yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai
4. Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan mendapatkan tugas lain yang mendadak dengan jangka waktu yang singkat dan dengan tingkat kesulitan yang tinggi pula.
5. Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Tuntungan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi Kantor Camat Medan Tuntungan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi UNIMED

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan yang sama.