

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya (Hasibuan, 2015, p. 76).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja lembaganya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki

kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik (Hasibuan, 2015, p. 87).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja dan kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. Sedangkan beban kerja merupakan seberapa besar volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai (Hasibuan, 2015, p. 65).

Di bawah ini merupakan acuan pada penilaian kinerja sebagai standar pencapaian di Disperindag :

Tabel 1.1
Klasifikasi Penilaian

Penilaian	Nilai
Sangat Baik	110 – 120 (Menciptakan Ide Baru)
Baik	90 – 109
Cukup	70 – 90
Kurang	50 – 70
Sangat Kurang	Di Bawah 50

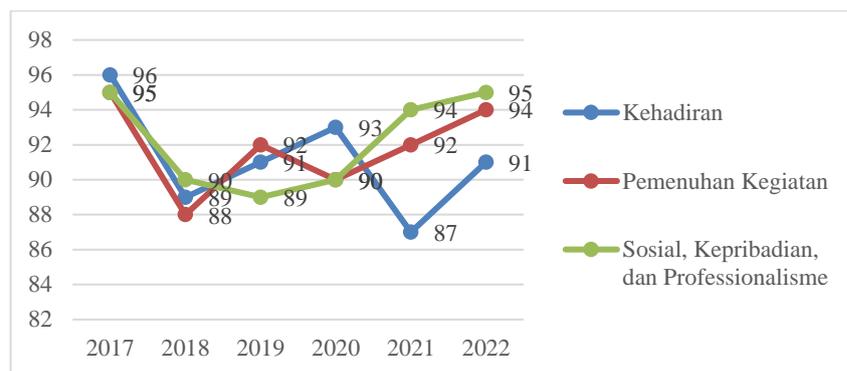
Sumber : Humas Disperindag (2022)

Hasil survei awal didapatkan informasi mengenai kinerja pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, untuk lebih jelasnya ada pada table 1.2 :

Tabel 1.2
Nilai Rata-rata Kinerja Pegawai Periode 2017 - 2021

No	Aspek Yang Dinilai	Nilai Rata-rata (Dalam Persen)					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Kehadiran	96	89	91	93	87	91
2	Pemenuhan Kegiatan	95	88	92	90	92	94
3	Sosial, Kepribadian, dan Professionalisme	95	90	89	90	94	95

Sumber : Humas Disperindag (2022)



Keterangan :

Biru : Kehadiran

Orange : Pemenuhan Kegiatan

Abu-abu : Sosial, Kepribadian, dan Professionalisme

Gambar 1.1
Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar 1.1 diketahui bahwa indikator kinerja yang bersumber dari Disperindag Kota Tasikmalaya membuktikan bahwa adanya penurunan kinerja Pegawai Disperindag Kota Tasikmalaya khususnya pada pemenuhan aktivitas bekerja. Terdapat beberapa pegawai pada waktu tertentu yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan pribadinya, dimana pegawai melakukan izin bekerja dan digantikan oleh pegawai lain. Mengenai hal tersebut terdapat pekerjaan yang tidak berjalan efektif dan efisien. Kehadiran pun sama

menjadi hal yang banyak dilakukan, misalnya di saat adanya pengumpulan data UMKM atau entry data terdapat yang absen izin maupun sakit. Permasalahan absensi bisa saja timbul dari ketepatan waktu bekerja, dimana banyak pegawai yang suka terlambat karena urusan pribadinya dan kriteria penilaian pegawai rata-rata mendapatkan kriteria baik.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Benjamin (2017, p. 18), menyatakan bahwa “Beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan”. Beban kerja akan memberikan pengaruh dalam menurunkan kinerja jika beban yang harus dikerjakan terlalu tinggi, artinya beban kerja bisa berpengaruh negatif jika adanya ketidaksesuaian volume pekerjaan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nela Pima (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Beban kerja di Disperindag Kota Tasikmalaya terdapat pekerjaan yang ganda dimana pegawai menggantikan atau mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir. Selanjutnya untuk pegawai lapangan jelas membutuhkan tenaga lebih dalam bekerja misalnya pada proses pendataan pelaku UMKM. Dimana UMKM harus dipecah menjadi sektor unggulan dan biasa dan masing-masing memiliki tingkatan kelasnya. Selain itu pegawai kurang mampu mengontrol emosionalnya karena terjadi beban kerja yang tinggi, dalam hal pendataan pelaku UMKM jelas membutuhkan waktu yang cepat, maka dari itu dengan volume data entry yang tinggi akan mempengaruhi kecepatan kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut

Ratnasari (2020, p. 179) bahwa “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap organisasi harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai”. Sedangkan kompensasi mampu meningkatkan kinerja, dimana kompensasi sebagai media yang mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Lidya (2020) dan Any Isvandiary (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kompensasi di Disperindag Kota Tasikmalaya berasal dari waktu pemberian hanya saja pada saat adanya promosi jabatan saja, artinya kompensasi diberikan ketika adanya prestasi yang didapat, seperti seorang Pegawai telah membuat penelitian lapangan. Artinya kompensasi masih belum bisa memenuhi kebutuhan para Pegawai, jika ingin mendapatkannya tentu harus melalui proses tersebut. Selanjutnya waktu pemberiannya kadangkala terjadi keterlambatan yang berdampak pada ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan cenderung diberikan kepada jajaran jabatan yang lebih tinggi, artinya belum adanya pemerataan dalam hal kompensasi.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya. Untuk itu judul yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang ditemukan dalam latar belakang, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja, Kompensasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja, Kompensasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya;
2. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya;
3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya;

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Kegunaan Praktis

a. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Sehingga mengetahui pengembangan teori manajemen sumber daya manusia

b. Organisasi

Bagi Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya Penelitian ini berguna untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi dan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

c. Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya yang beralamat di Komplek Perkantoran Jalan Ir. H. Djuanda Cipedes, Bantarsari, Kec. Cipedes, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46133.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan selama kurang lebih tujuh bulan yaitu mulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan Oktober 2023. Adapun jadwal penelitian terlampir (Lampiran 1).