

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan zaman yang sudah berkembang pesat seperti sekarang ini, perusahaan harus berupaya untuk tetap bertahan pada segala situasi dan kondisi. Perusahaan hadir dengan tujuan dan visi yang dimilikinya. Agar tujuan tersebut tercapai, diperlukan beberapa aspek yang diantaranya ialah input, pemrosesan, dan output. Dalam pengerjaan aspek tersebut, dibutuhkan manusia yang dimana merupakan unsur yang paling penting dan dominan dalam satu organisasi. Perusahaan juga adalah badan yang dianggap akan hidup secara terus menerus, dimana terdapat ikatan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja, yang keduanya memiliki hak dan kewajiban masing-masing.

Perusahaan harus terdapat unsur sumber daya manusia yang dimaksud adalah manusia yang memiliki beragam potensi yang dapat menjalankan roda perusahaan. Keseimbangan ini adalah kunci terpenting bagi perkembangan perusahaan yang produktif dan wajar (Mangkunegara dalam Parashakti & Putriawati, 2020). Perusahaan didirikan untuk memberikan kesejahteraan bagi *stakeholder*, yakni mereka yang ikut andil dalam aktivitas perusahaan secara langsung maupun tidak langsung (Kasmir, 2019: 2). Karyawan bekerja memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja agar tujuan hidupnya tercapai, hal ini terjadi apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan manajemen yang tepat. Diakui atau tidak, upaya yang tepat untuk mengatasi dinamika persaingan usaha adalah dengan

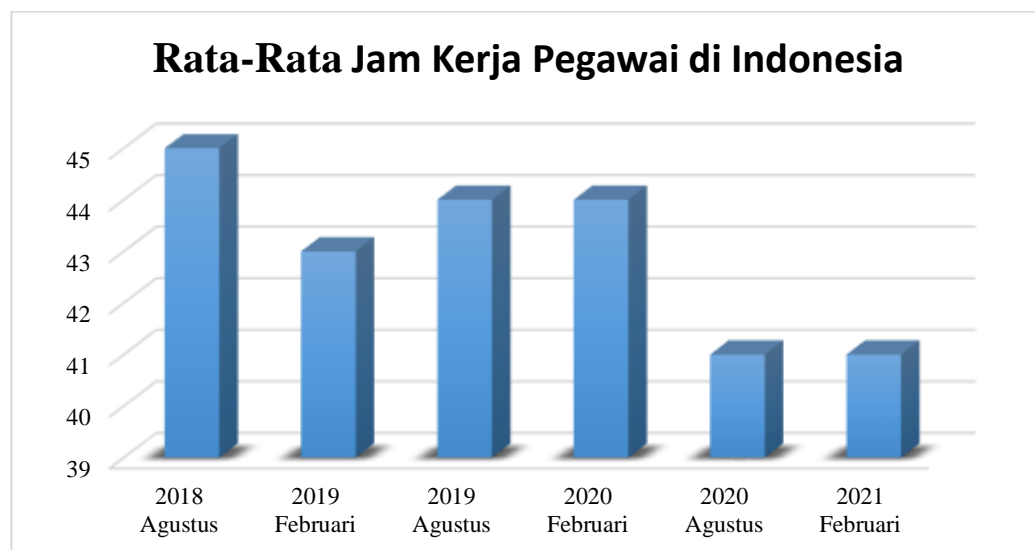
meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Harras, *et, al.*, dalam Fajri *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu isu yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Gultom dalam Simanjuntak *et al.*, 2021). Jika segenap karyawan tidak mampu mencapai tujuan perusahaan maka dapat dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut belum berjalan sebagaimana mestinya. Pengelolaan sumber daya manusia ini harus dilaksanakan dengan baik dengan memperhatikan peraturan yang yang berlaku. Perlakuan yang baik kepada karyawan, akan memunculkan semangat dan kinerja yang tinggi yang dapat memajukan perusahaannya (Kasmir, 2019: 5). Dengan ini akan adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Tujuan perusahaan pada output ini akan tercapai sesuai dengan target yang telah direncanakan, dan karyawan akan menerima hak atas apa yang ia kerjakan. Hak ini bersifat secara material maupun non material. Karyawan juga akan senantiasa senang dalam melakukan pekerjaannya apabila hak tersebut diberikan.

Hal ini berbanding terbalik apabila karyawan mendapat beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, maka dipastikan kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang tidak sesuai atau bahkan work overload akan menyebabkan penurunan kinerja karena beban kerja tersebut tidak sesuai dengan porsinya. Karyawan tidak bisa memenuhi tugasnya dengan baik dan akan kelelahan secara fisik juga mental, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Selain pada kemampuan karyawan, kualitas pekerjaan atau output yang dihasilkan karyawan haruslah diperhitungkan. Karena dengan kualitas tersebut merujuk pada

kesempurnaan tugas yang dapat memengaruhi tujuan perusahaan kedepannya. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan kadar beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, juga memperhatikan kinerja karyawannya. Tentunya, dengan beban kerja yang relatif kecil, secara tidak langsung dapat membantu karyawan untuk fokus dalam bekerja dan dapat bekerja dengan penuh semangat, senang, antusias, dan optimis (Fajri *et al.*, 2021).

Jadwal kerja atau jam kerja berkontribusi penuh pada beban kerja yang dihasilkan. Untuk melihat rata-rata jam kerja seminggu yang lalu pada buruh, karyawan, dan pegawai di Indonesia pada wilayah perkotaan menurut Badan Pusat Statistik (2021) berikut ini grafik tersebut disajikan dalam Gambar 1.1



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021 (diolah kembali)

Gambar 1.1
Rata-Rata Jam Kerja di Indonesia Tahun 2018-2021

Pada data tersebut jumlah rata-rata jam kerja tertinggi pegawai di Indonesia pada tahun 2018 lalu terjadi penurunan pada bulan Februari 2019 dan kenaikan lagi pada bulan Agustus tahun 2019 sampai 2020. Hal ini berarti rata-rata jam kerja di

Indonesia cenderung berada pada jam kerja tinggi. Jam kerja yang tinggi dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi pula untuk ditanggung karyawan. Pada kondisi ini akan menyebabkan stres dan berpengaruh terhadap kesehatan fisik seseorang yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak mumpuni.

UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki adalah Organisasi Pelaksana Operasional Dinas SDA Provinsi Jawa Barat yang berbasis wilayah sungai pada Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki yang melayani pengelolaan sungai, pengelolaan jaringan irigasi, pengelolaan situ, pengelolaan manajemen daerah aliran sungai, dan pengelolaan pantai. Yang dalam pengerjaan tugasnya memerlukan kinerja yang maksimal dari para pegawainya, dimana UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki memiliki wilayah administratif seluas 5.875,28 km². Berdasarkan wawancara kepada kepala kepegawaian yang sudah dilaksanakan, terdapat beberapa penyebab kinerja tenaga kerja kontrak menurun khususnya pada tim lapangan seksi irigasi. Diantaranya adalah luasnya wilayah irigasi yang dikelola berbanding terbalik dengan sumber daya manusia yang dimiliki.

Luas wilayah daerah irigasi di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan Cilaki seluas 6.945,67 ini terbagi dalam 6 daerah irigasi. Dengan sumber daya yang terbatas, terdapat kebutuhan tenaga kerja yang terbagi berdasarkan luas area yaitu 150 Ha per orang, berdasarkan jumlah bangunan yaitu 3-5 bangunan per orang, berdasarkan panjang saluran yaitu 2-3 km per orang. Untuk melihat kebutuhan tenaga kerja daerah irigasi yang dikelola, berikut ini tabel kebutuhan tenaga kerja kontrak PPA dan POB tim lapangan seksi irigasi WS Ciwulan-Cilaki yang disajikan dalam tabel 1.1

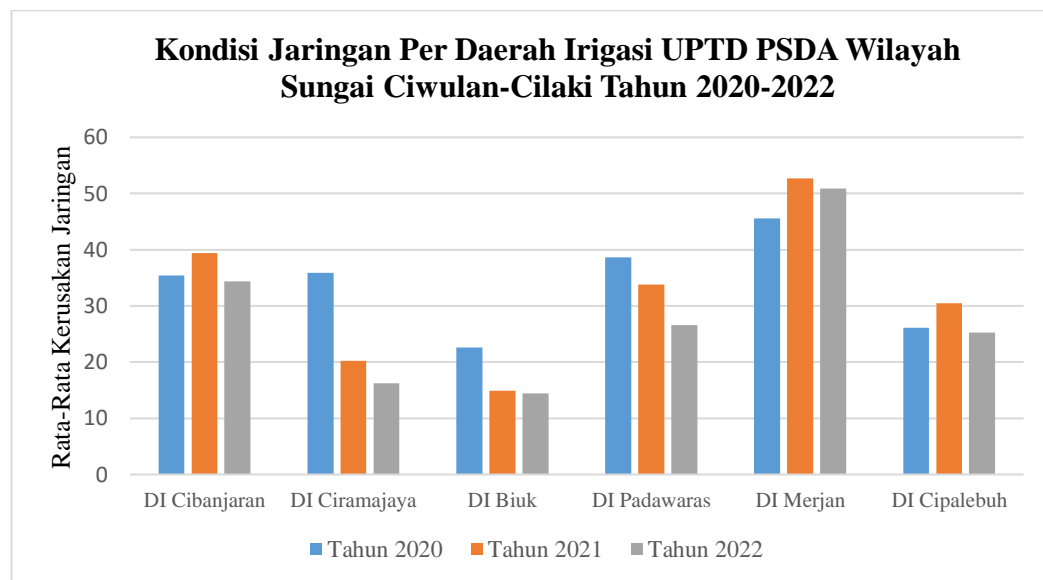
Tabel 1.1
Kebutuhan PPA dan POB Seksi Irigasi WS Ciwulan-Cilaki

Daerah Irigasi	Luas Areal (Ha)	Kebutuhan Per Areal	Panjang Saluran (Km)	Kebutuhan Menurut Panjang Saluran	Jumlah Bangunan	Kebutuhan Menurut Jumlah Bangunan		Personil Yang Ada		Selisih	
						PPA	POB	PPA	POB	PPA	POB
Cibanjuran	595	4	8.30	4	14	5	1	4	1	-1	0
Ciramajaya	1303	9	35.62	18	63	21	1	8	1	-13	0
Biuk	1140	8	30.61	15	58	19	1	8	1	-11	0
Padawaras	1260	9	53.50	27	48	16	1	11	1	-16	0
Merjan	1631	11	55.90	28	67	22	2	8	1	-20	-1
Cipalebuh	1016	7	10.20	5	49	16	2	4	1	-12	-1
Jumlah	6945	48	194.13	97	299	99	8	43	6	-73	-2

Sumber: Seksi Irigasi Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki (2023)

Pada tabel tersebut terdapat beberapa kekurangan personil berdasarkan kebutuhan menurut jumlah bangunan dan kebutuhan menurut panjang saluran. Dengan luas wilayah administratif yang luasnya beragam, secara otomatis kebutuhan personil pun bertambah. Kekurangan sumber daya manusia ini berpengaruh pada efektivitas yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi dan meningkatkan hasil kerja yang baik. Hal ini juga menjadi penghambat pengerjaan tugas yang ditanggung setiap tenaga kerja kontrak. Contohnya pada kegiatan rehabilitasi, kegiatan ini berlangsung untuk memelihara saluran irigasi bila terdapat kerusakan. Kurangnya tenaga kerja kontrak berpengaruh pada pemeliharaan kondisi jaringan irigasi yang mengalami rusak berat.

Untuk melihat bagaimana kondisi daerah irigasi yang mengalami rusak berat berikut ini gambar rata-rata kondisi daerah irigasi Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki pada tahun 2020-2022 yang disajikan dalam Gambar 1.2



Sumber: Seksi Irigasi Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki (2023)

Gambar 1.2
Kondisi Jaringan Irigasi Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki

Pada gambar tersebut menunjukkan kondisi jaringan dari tahun 2020 sampai 2022 pada keenam daerah irigasi tersebut yang mengalami rusak berat tertinggi adalah pada tahun 2020 dan 2021. Hal ini disebabkan pada tahun tersebut UPTD PSDA melaksanakan *work from home* sehingga apabila ada kerusakan pada irigasi tidak langsung ditangani pada saat itu. Dari keenam daerah irigasi tersebut, daerah irigasi Merjan mengalami kerusakan tertinggi sebanyak 52,87 %. Dimana daerah irigasi ini adalah daerah irigasi terluas dengan luas 1.631 Ha. Beban kerja yang ditanggung tenaga kerja kontrak menjadi lebih banyak, dimana terdapat beberapa ketentuan beban kerja yang ditanggung per-orang berdasarkan luas wilayah, jumlah bangunan dan panjang saluran yang terdapat pada daerah irigasi. Beban kerja yang

tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai akan berpengaruh pada efektifitas perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerja, hal ini akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Juga kualitas kerja yang dimiliki tenaga kerja kontrak pada kegiatan rehabilitasi akan berdampak apabila kinerja tenaga kerja kontrak mengalami penurunan.

Beban kerja juga harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Parashakti & Putriawati (2020) yang menunjukkan hubungan secara positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu penghargaan yang diberikan akan memengaruhi kinerja karyawan, mereka akan merasa dihargai hasil pekerjaannya terutama kepada karyawan yang berprestasi dan dari sinilah tumbuhnya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rezani & Chaeriah (2020) yang menunjukkan adanya hubungan secara positif penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal yang sudah dijabarkan tersebut, penulis terdorong untuk mengambil topik dan melakukan penelitian agar dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini akan dimuat dalam skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak UPTD PSDA Wilayah Ciwulan-Cilaki”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki;
2. Bagaimana penghargaan Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki;
3. Bagaimana kinerja Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki;
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan penghargaan terhadap kinerja Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki;
2. Penghargaan Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki;
3. Kinerja Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki;
4. Pengaruh beban kerja dan penghargaan terhadap kinerja Tenaga Kerja Kontrak di UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan kegunaan yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengaruh pada bidang keilmuan khususnya mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki.

2. Aspek Praktis

a. Kegunaan Bagi UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki

Penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan pertimbangan kepada perusahaan mengenai variabel yang memengaruhi terhadap kinerja karyawan dan beban kerja yang sesuai untuk karyawannya serta memberikan penghargaan yang lebih baik.

b. Kegunaan Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang dapat memberi wawasan dan ilmu pengetahuan, dimana secara wawasan memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan dalam aplikasinya diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait Pengaruh Beban Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada lokasi dan waktu yang dipaparkan sebagai berikut.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Pendayagunaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki di Jl. Perintis Kemerdekaan KM.7 Kawalu, Kec. Tamansari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46182.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama sepuluh bulan yaitu mulai dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Juni 2023. Adapun jadwal penelitian terlampir (Lampiran I).