

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Efektivitas dan kelangsungan suatu bisnis secara signifikan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Karena itu, karyawan yang merupakan sumber daya manusia, dianggap sebagai aset terpenting perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa standar layanan perusahaan sangat dipengaruhi oleh tindakan para pekerjanya (Savitri *et al.*, 2023).

Kinerja sumber daya manusia, bersama dengan tingkat kualitas optimal yang dihasilkannya, selalu menentukan keberhasilan suatu organisasi (Yuwono *et al.*, 2023). Menurut pernyataan ini, karyawan bukan hanya aset bagi perusahaan melainkan bagian penting dari operasi harian perusahaan agar berjalan lancar dan mencapai tujuan perusahaan.

Pada zaman sekarang, ada banyak hambatan yang dapat menghalangi sebuah bisnis atau organisasi dari mencapai tujuannya. Perusahaan atau organisasi perlu menjamin bahwa sumber daya manusianya memiliki keahlian analisis data dan pemikiran kritis untuk dapat beradaptasi secara cepat terhadap kemajuan teknologi (Fajriyani *et al.*, 2023).

Beberapa perusahaan gagal menyesuaikan diri dengan perkembangan era digital, yang mengurangi kinerja dan prestasi mereka. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan rumit, setiap bisnis perlu meningkatkan daya tangkap mereka dan menerapkan perbaikan yang tepat untuk mempertahankan

kelangsungan hidup dan pertumbuhan mereka. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar setiap bisnis dapat meningkatkan tingkat inovasi dan kreativitas.

Perusahaan menghadapi tekanan bahwa karyawan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan kondusif di era modern yang memerlukan kecepatan dan persaingan. Dengan tuntutan dan perubahan yang semakin meningkat, perusahaan harus tahu apa yang mempengaruhi kinerja pekerjanya. Jika potensi karyawan tidak dioptimalkan sepenuhnya, kinerja sumber daya manusia akan menjadi perhatian utama bagi organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk mengoptimalkan potensi karyawan mereka untuk mencapai kinerja terbaik mereka (Maini & Tanno, 2021).

Kinerja yang optimal sangat diharapkan dalam lingkup Kelurahan Pekayon Jaya agar bisa memberikan pelayanan dan pemberdayaan bagi masyarakat. Staf kelurahan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara produktif dan tepat waktu. Beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan, dan beban kerja adalah salah satunya. Beban kerja merujuk pada evaluasi terhadap berbagai tugas dan aktivitas yang memerlukan usaha mental dan fisik untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu., baik yang sudah atau belum dikerjakan (Hermawan, 2022).

Menurut Putra (2012); Hartono dan Kusuma (2020) beban kerja memiliki empat indikator yaitu: 1. Sasaran yang Harus Dicapai: pandangan pribadi seseorang terhadap sasaran pekerjaan yang ditugaskan untuk menuntaskan tugas serta ekspektasi tentang hasil pekerjaan yang perlu diakhiri dalam periode waktu

yang ditetapkan. 2. Kondisi Pekerjaan: menyangkut pandangan pribadi seseorang mengenai kondisi tempat kerjanya, termasuk kapasitas untuk menangani kejadian tak terduga, seperti menjalankan tugas tambahan setelah jam kerja. 3. Pengelolaan Waktu: durasi kerja yang diperuntukkan bagi kegiatan-kegiatan yang secara langsung terkait dengan proses produksi, seperti durasi dalam siklus kerja atau standar waktu yang telah ditentukan. 4. Standar Pekerjaan: persepsi seseorang mengenai pekerjaannya, yang mencakup emosi mereka terhadap jumlah pekerjaan yang perlu dituntaskan dalam jangka waktu yang spesifik.

Beban kerja yang terjadi di Kelurahan Pekayon Jaya menurut pernyataan dari salah satu pegawai adalah keadaan di mana pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena mereka melakukan tugas-tugas di luar lingkup pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Namun, mereka tidak mendapatkan kompensasi tambahan dalam bentuk uang bonus untuk pekerjaan tambahan yang mereka lakukan, terkadang mereka bekerja di luar jam kerja. Beban kerja yang dihadapi oleh karyawan bisa menyebabkan kinerja mereka menjadi kurang efektif dan kurang efisien.

Kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan salah satu elemen yang berkontribusi pada tingkat efektivitas kinerja karyawan. Namun kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai, masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan yang sudah disusun dan diberlakukan oleh organisasi, seperti datang terlambat, beristirahat sebelum waktu yang telah ditentukan, pulang

sebelum jam kerja selesai. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kedisiplinan pada diri karyawan tersebut belum terbangun secara penuh. Selain itu, perilaku ini juga mengindikasikan bahwa pegawai tersebut tidak menunjukkan kinerja yang optimal, yang jelas tidak sesuai dengan harapan organisasi.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kehadiran Aparatur Pemerintah Kota Bekasi PNS dan Tenga Kerja Kontrak (TKK)**

No.	Tingkat Kehadiran (100%)	Tahun (orang)		
		2021	2022	2023
1	100	34	30	20
2	<99	18	20	29
3	<75	-	1	2
<b>Total</b>		52	51	51

Sumber: Data internal Kelurahan Pekayon Jaya, 2023

Dari tabel 1.1 didapati pada tahun 2021 tingkat presensi pegawai yang hadir dengan presentasi 100% sebanyak 34 orang. Kemudian pada tahun 2022 tingkat kehadiran pegawai dengan presentasi 100% sebanyak 30 orang, data ini berkurang dari tahun sebelumnya. Lalu pada tahun 2023 tingkat kehadiran pegawai dengan presentasi 100% sebanyak 20 orang, data ini berkurang dari tahun sebelumnya. Dari tabel diatas bisa dilihat terdapat penurunan tingkat kehadiran absen dari tahun ke tahun. Ketidakhadiran dalam pekerjaan, baik dengan alasan yang jelas maupun tanpa penjelasan, akan merusak proses pelaksanaan tugas yang menjadi beban karyawan. Ini bisa berujung pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Menurut Sutrisono (2013) dan Ondi *et al.* (2023) kedisiplinan karyawan merupakan kelakuan, watak dan aksi yang selaras dengan peraturan organisasi, termasuk yang tercatat maupun tidak tercatat.

Pemimpin atau lurah akan memberikan sanksi berupa teguran lisan kepada pegawai yang tidak disiplin. Sanksi diberikan sebanyak 3 kali, jika pegawai tetap melanggar aturan akan diberikan teguran tertulis. Jika pegawai masih tidak disiplin, maka wewenang akan dilimpahkan kepada kecamatan. Tipe kepemimpinan ini cocok dengan gaya kepemimpinan transaksional dimana pengertian dari kepemimpinan transaksional merupakan metode kepemimpinan yang mengutamakan klarifikasi peran dan tuntutan terhadap karyawan, serta memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Pada hubungan transaksional, seorang pemimpin mengancam dan memberikan penghargaan kepada anggota stafnya yang berprestasi baik, sementara anggota staf yang berprestasi buruk dihukum (Dewi & Herachwati, 2010).

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat sejumlah peneliti yang mengkaji keterkaitan antar beban kerja serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Siburian *et al.* (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara”, yang menyimpulkan bahwa Beban kerja terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil penelitian Rahayu dan Dahlia (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Ogan Komering Ulu”, menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukan oleh Sasanti dan Irbayuni (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi.”, menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian Raymond *et al.* (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa”, menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berdampak terhadap Kinerja Pegawai.

Penulis mengamati adanya variasi dalam temuan-temuan penelitian yang dilakukan dengan mengacu pada dasar pemikiran yang disebutkan di atas. Dikarenakan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan studi dengan topik **“Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah yang dikembangkan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya?
3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Mengingat perumusan masalah yang sudah ditetapkan, sasaran dari studi ini yang ingin dicapai ialah:

1. untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya;
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya;
3. untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian mengenai dampak beban kerja serta kedisiplinan kerja pada kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya akan memberikan keuntungan atau manfaat, termasuk aspek-aspek berikut.

### 1. Manfaat Teoritis

Guna memperkaya pengetahuan dan pemahaman, serta memperbanyak sumber rujukan untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat selama menjalani kuliah, terutama dalam konteks sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, beban kerja serta disiplin kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber rujukan untuk penelitian yang lebih detail di masa depan.

### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan atau masukan kepada Kelurahan Pekayon Jaya untuk memajukan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan beban kerja dan disiplin kerja.

## **1.5 Sistematis Tugas Akhir**

Sistematika penulisan tugas akhir dirancang untuk menyajikan pandangan yang menyeluruh dalam pembuatan proposal, dengan struktur penulisan sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika tugas akhir.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini mencakup telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengajuan hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mencakup hasil dan pembahasan deskripsi data, serta hasil olahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini mencakup kesimpulan, keterbatasan dan kesimpulan dari hasil penelitian.