

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak diberlakukannya undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang memberikan otonomi pengelolaan sistem pemerintahan dari pusat ke kabupaten/kota, maka setiap daerah berlomba dan berusaha menata, mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki untuk kemajuan daerahnya. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM) karena inilah komponen utama yang akan menggerakkan organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Sejalan dengan kebijakan di atas, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat juga sedang dan terus memberdayakan SDM yang dimiliki untuk memaksimalkan pencapaian pembangunan, termasuk pembangunan dibidang tenaga kerja dan perindustrian. Seiringan dengan itu, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang diberikan kewenangan untuk mengelola sektor tenaga kerja dan perindustrian harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Pimpinan beserta jajarannya harus berusaha untuk mengelola Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat dan pada akhirnya akan ikut mendongkrak mutu tenaga kerja dan perindustrian di Sumatera Barat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja menurut Astianto (2014) menyatakan bahwa “Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif”. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian di Provinsi Sumatera Barat untuk dapat bersaing dengan kemajuan tenaga kerja

dan perindustrian dari provinsi lain. “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan” (Guritno dan Waridin, 2005).

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius dan harus mendapatkan perhatian utama karena untuk mewujudkan visi/misi dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dibidang ketenagakerjaan dan industri yang kompeten, mandiri dan profesional tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut Moekijat (2004) menyatakan bahwa “beban kerja adalah volume dari hasil atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu”. Setiap perusahaan/instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Usaha untuk mencapai kinerja pegawai pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektifitas dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah dan menyeluruh.

Pemberian kerja yang efektif akan membuat perusahaan/instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi

sebuah perusahaan/instansi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah satu faktor utama yang memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress dan menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan observasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang didapati lingkungan kerja yang kurang kondusif. Tata letak meja kerja yang terlalu berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya, Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerja lainnya. Bidang pemisah antar ruangan terlalu sempit sehingga pegawai tidak bisa melewati jalur yang telah disediakan dengan leluasa, jika dilewati secara bersamaan atau lebih dari satu orang, kemudian pencahayaan pada salah satu ruangan kurang terang hal ini akan menyebabkan pegawai mudah mengantuk dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sedarmayati (2011) mendefenisikan bahwa “lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” peralatan yang digunakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yaitu :

a. Komputer

Komputer adalah alat yang digunakan pada setiap harinya karena dalam setiap melakukan pekerjaan sudah membutuhkan internet.

b. Telephone

Telephone merupakan peralatan yang digunakan setiap hari pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Padang untuk melakukan komunikasi antar pegawai dalam satu gedung.

c. Map

Map adalah perkakas yang digunakan untuk menyimpan dokumen, data dan file yang digunakan untuk keperluan pekerja.

d. Aneka jenis kertas

Seluruh aktivitas perkantoran membutuhkan file dan dokumen oleh sebab itu para pegawai memiliki aneka jenis kertas dalam melakukan pekerjaan.

e. Alat tulis

Meski teknologi telah mendominasi aktivitas pekerjaan namun pada dinas tenaga kerja dan perindustrian ini para pegawai masih menggunakan alat tulis untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan kajian teori, kinerja sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Tanpa adanya pembagian beban kerja yang efektif serta lingkungan yang kondusif akan sulit mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Untuk mendukung peningkatan kinerja tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang didukung oleh pegawai kantor yang berjumlah 51 orang. Sebagaimana yang dijelaskan di tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Pegawai

Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang

NO	BIDANG	JUMLAH
1	Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	11 Orang
2	Perindustrian	13 Orang
3	Penempatan,Pelatihan dan Produktivitas	14 Orang
4	Sekretariat	13 Orang
JUMLAH		51 Orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

Setiap pegawai dalam menjalankan tugas,pekerjaan,bertindak dan berperilaku harus selalu berketentuan dan berpedoman pada budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. SKP atau sasaran kerja pegawai merupakan salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja PNS yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh PNS/ASN baik jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Struktural (Eselon I- Eselon V) sesuai dengan rencana kerja instansi atau organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP. Untuk Jabatan Fungsional Umum (JFU) penyusunan SKP disesuaikan dengan nama jabatan yang bersangkutan dan uraian kegiatannya yang akan dilakukan selama 1 (satu) tahun dengan mengacu pada SKP atasan langsung. Sedangkan bagi JFT penyusunan SKP mengacu pada lampiran kegiatan yang ada pada peraturan menteri pendayagunaan Aparatur Negara yang mengatur tentang jabatan tersebut dan angka kreditnya (AK) sesuai dengan jenjang jabatan masing-masing.

Unsur-unsur SKP terdiri dari kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target penjabaran sebagai berikut ;

a. Kegiatan kredit dan target

Kegiatan tugas jabatan harus mengacu kepada penetapan kinerja atau rencana kerja tahunan (RKT) instansi masing-masing dan dijabarkan sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya beserta uraian tugas yang dimiliki oleh masing-masing tingkatan jabatan dari yang tertinggi hingga tingkatan terendah.

b. Angka kredit

Angka kredit merupakan satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan ditetapkan dengan jumlah angka yang akan dicapai.

c. Target

Target merupakan rencana capaian kegiatan dari tugas jabatan yang akan diwujudkan secara jelas sebagai ukuran prestasi kerja. Target harus meliputi beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kuantitas (target output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket dan lain-lain. Kualitas (target kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

d. Waktu (target waktu)

Target waktu merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan. Biaya (target biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya

diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya (pejabat pembuat komitmen).

Fenomena yang muncul saat ini pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang masih ada capaian yang kurang maksimal perbidang, hal ini dapat dilihat dari masih adanya target sasaran pegawai yang masih belum terealisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari data penilaian capaian sasaran kerja pegawai negeri sipil. Sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2

Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil

Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang keadaan tahun 2018

NO	BIDANG	JUMLAH	NILAI RATA-RATA SKP
1	Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga kerja	11 Orang	84 %
2	Perindustrian	13 Orang	88,57 %
3	Penempatan,Pelatihan dan Produktivitas	14 Orang	73,50 %
4	Sekretariat	13 Orang	88,65 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

Dari tabel 1.2 dapat dilihat penilaian capaian sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang rentang waktu Januari-Desember 2018. Dari 11 orang karyawan pada bidang hubungan industrial dan jaminan tenaga kerja SKP rata-rata adalah 84 %, bidang perindustrian dengan SKP rata-rata 88,57 %, bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas SKP rata-rata 73,50 % dan bagian sekretariat dengan SKP rata-rata 88,65 %. Capaian target dari empat bidang diatas masih belum maksimal karena indikator maksimal dalam pencapaian target adalah 100 %, pada bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas didapati SKP rata-rata 73,50 % yang mana menunjukkan sasaran kerja pegawai belum maksimal dan masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa

Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang belum maksimal dalam menempatkan karyawan pada bidang yang tepat serta belum memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan perindustrian yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui Sekretaris daerah. Perusahaan ini juga membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka rumusan masalah yang dikembangkan pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Perindustrian Kota Padang ?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Perindustrian Kota Padang ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ?

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut beban kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

2. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja disebuah perusahaan/instansi agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja pegawai.

1.5 BATASAN MASALAH

Berdasarkan kajian teori, maka ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti jam kerja pegawai, perusahaan, gender atau hal lainnya. Mengingat luas dan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja, maka karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya, serta agar penelitian ini lebih fokus maka penulis hanya akan meneliti tentang *bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.*