

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan SDM yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka SDM dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan panti sosial. Akan tetapi dalam pengelolaan SDM bukan perkara yang mudah untuk menjalankannya, terlebih setiap individu mengemban beban kerja yang berbeda-beda. Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari.

Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing – masing pekerja dalam menerima beban

tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan.

Kemampuan kerja seorang pekerja berbeda dengan pekerja lainnya dan hal tersebut tergantung dengan kondisi tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, status gizi, jenis kelamin, usia, serta tanggung jawabnya dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi seseorang mengalami beban kerja dibedakan menjadi 6 faktor yaitu tugas yang bersifat fisik, tugas yang bersifat mental, organisasi kerja, lingkungan kerja, somatis, dan psikis. Aktivitas mental pekerja yang berlebihan atau dengan sebutan beban kerja mental dapat berakibat kepada kondisi pekerja. Akibat dari dampak berlebihan pada beban kerja mental memang tidak dapat dilihat secara langsung pada pekerja, tetapi dapat diamati dan diawasi secara berkala.

Secara fisiologis, aktivitas mental dikenal sebagai jenis pekerjaan yang ringan. Tetapi jika dilihat dari segi moral dan tanggung jawab, aktivitas mental secara jelas lebih berat dibandingkan aktivitas fisik karena lebih banyak melibatkan kerja otak (*white-collar*) daripada kerja otot (*blue collar*). Setiap aktivitas mental akan banyak melibatkan unsur persepsi, interpretasi dan proses mental yang berasal dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris dengan tujuan pengambilan keputusan. Kegiatan yang melibatkan pemikiran dari aktivitas mental membutuhkan 3 tingkat konsentrasi yang tinggi, dimana semakin lama orang berkonsentrasi maka akan semakin berkurang tingkat kesigapannya.

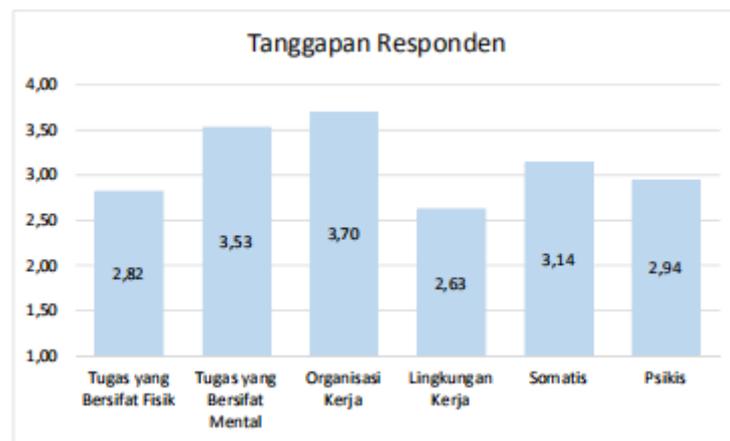
Apabila kemampuan dari pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan rasa bosan dan sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan dampak kelelahan yang berlebih yang menyebabkan stress kerja pada pegawai. Beban kerja dapat berpengaruh negatif pada peningkatan kemampuan karyawan dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Tetapi dapat juga berpengaruh positif jika beban kerja dikelola dengan baik karena adanya kecepatan dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.



Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2 merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta yang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesejahteraan sosial bagi lanjut usia terlantar. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2 diketahui bahwa banyaknya pegawai yang bekerja melebihi jam operasional karena mengikuti jadwal yang diminta oleh atasan. Selain itu waktu yang dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan membuat atasan mengerjakan pekerjaan ganda karena pegawai tidak mampu menyelesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. Hal tersebut menunjukkan sebagian dari faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2.

Selain melakukan wawancara, penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner kepada 31 responden yaitu pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2. Berdasarkan hasil kuesioner dengan 31 orang Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2, dari hasil observasi tersebut

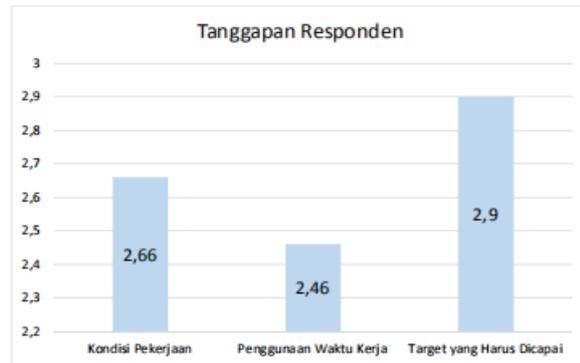
penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor - Faktor Beban Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa dengan memberikan 30 pernyataan kepada 31 responden mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan maka dapat diketahui menurut responden adalah faktor tugas yang bersifat fisik dengan rata – rata sebesar 2,82, faktor tugas yang bersifat mental dengan rata – rata sebesar 3,53 faktor organisasi kerja dengan rata – rata sebesar 3,70 hal ini menunjukkan bahwa faktor ini yang paling berpengaruh terhadap beban kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2, faktor lingkungan kerja dengan rata – rata sebesar 2,63, faktor somatis dengan rata – rata sebesar 3,14, dan faktor psikis dengan rata – rata sebesar 2,94.



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Beban Kerja

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan kepada 31 responden mengenai dimensi beban kerja karyawan maka dapat diketahui menurut responden adalah kondisi pekerjaan dengan rata – rata sebesar 2,66, penggunaan waktu kerja dengan rata – rata sebesar 2,46, dan target yang harus dicapai dengan rata – rata sebesar 2,9.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang beban kerja di lapangan pekerjaan yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul “Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Pegawai Pada Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2”.

1.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2 adalah faktor tugas yang bersifat fisik, tugas yang bersifat mental, organisasi kerja, lingkungan kerja, somatis, dan psikis.

1.2. Pembatasan Masalah

Penulis ingin penelitian dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam. Maka, penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2 ?
2. Apakah faktor-faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap beban kerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2 ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap beban kerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 2 ?

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan tentang kepuasan kerja dalam kinerja pegawai sebagai sumber referensi yang berkaitan dengan beban kerja pegawai dalam pengembangan penelitian selanjutnya, dan sebagai saran untuk menambah ilmu dan wawasan dalam bidang kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktisi

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat menambah informasi bagi Panti Sosial Tresna Werdha Mulia 2 atas menetapkan kebijakan pemberian kinerja terkait faktor-faktor beban kerja pegawai.

