

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting di berbagai lembaga dan perusahaan agar lembaga dan perusahaan tersebut dapat meningkatkan dan memaksimalkan sumber daya manusianya dengan baik. sumber daya manusia yang baik dapat menunjang kemampuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu mempertahankan atau meraih hasil yang lebih baik. Untuk itu, diperlukan suatu cara untuk dalam menggunakan sumber daya manusia yang ada di lembaga atau perusahaan tersebut.

Sumber daya yang berkualitas akan diikuti oleh prestasi kerja dan produktivitas yang cukup tinggi. Prestasi kerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Diantara tugas-tugas yang di selesaikan adalah target yang telah ditentukan lebih awal. Sehingga dalam menghasilkan prestasi kerja yang cukup baik, seorang pebisnis harus mengetahui bagaimana cara mengelolah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja lembaga atau perusahaan secara menyeluruh dikenal dengan Istilah Manajemen SDM. Jika digunakan dengan akurat dan bijaksana, Manajemen SDM mampu memaksimalkan prestasi kerja suatu lembaga atau perusahaan

sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih baik lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan lembaga atau perusahaan, memahami tentang Manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik lembaga atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan (*goal*) perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap manusia bukan mesin dan bukan hanya menjadi sumber daya bisnis. Kajian Manajemen SDM juga menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lainnya. Oleh karena itu seorang manajer perusahaan harus mengetahui sumber daya manusianya dengan baik agar dapat ditempatkan di tempat yang tepat di dalam perusahaan.

Prestasi kerja ialah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan oleh perusahaan supaya dapat meningkatkan prestasi pegawainya. Masalah prestasi pegawai masih menjadi topik penting dalam berbagai penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, jika permasalahan prestasi kerja dibiarkan akan menimbulkan dampak buruk bagi suatu perusahaan, sehingga prestasi kerja yang diharapkan tidak akan bisa dicapai. Prestasi kerja adalah hasil yang telah dibebankan yang terkait dengan pengalaman, kecakapan, kesesuaian waktu dan kesungguhan. Dalam hal ini prestasi kerja juga sebuah penilaian

dimana pegawai dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap perusahaan menginginkan pegawai yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat memajukan instansi sesuai dengan tuntutan yang ada saat ini. Prestasi kerja sangat penting untuk suatu organisasi atau instansi sehingga dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai harus stabil setidaknya harus memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir pegawainya.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan baik atau buruknya suatu prestasi kerja pegawai adalah beban kerja merupakan sejumlah tugas tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tuntutan perusahaan dan berdasarkan kemampuan setiap pegawai. Setiap pegawai tentu memiliki batas kemampuan dalam menanggung beban kerjanya. Ketika beban kerja yang diberikan kepada pegawai melebihi batas kemampuan maka mungkin dapat membuat rendahnya prestasi kerja dari pegawai tersebut dan berdampak juga pada perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berikut ada variabel lingkungan kerja yang juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja sesuatu yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas seperti sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan, hubungan antar pegawai dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dapat disimpulkan ketika di dalam suatu instansi terdapat kurangnya fasilitas akan mengganggu pekerjaan pegawainya dan menurunkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja ada pengembangan karir yang juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu pelaksanaan program-program organisasi yang diharapkan dapat memperkuat pertumbuhan instansi. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan karir seseorang, dengan pengembangan karir pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Tujuan dari pengembangan karir yaitu membantu untuk mencapai tujuan instansi, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan membantu pegawai mengetahui kemampuan diri mereka. Pengembangan karir itu sendiri adalah aktivitas perusahaan yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Untuk melihat data penilaian prestasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1**Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur Tahun 2022-2023**

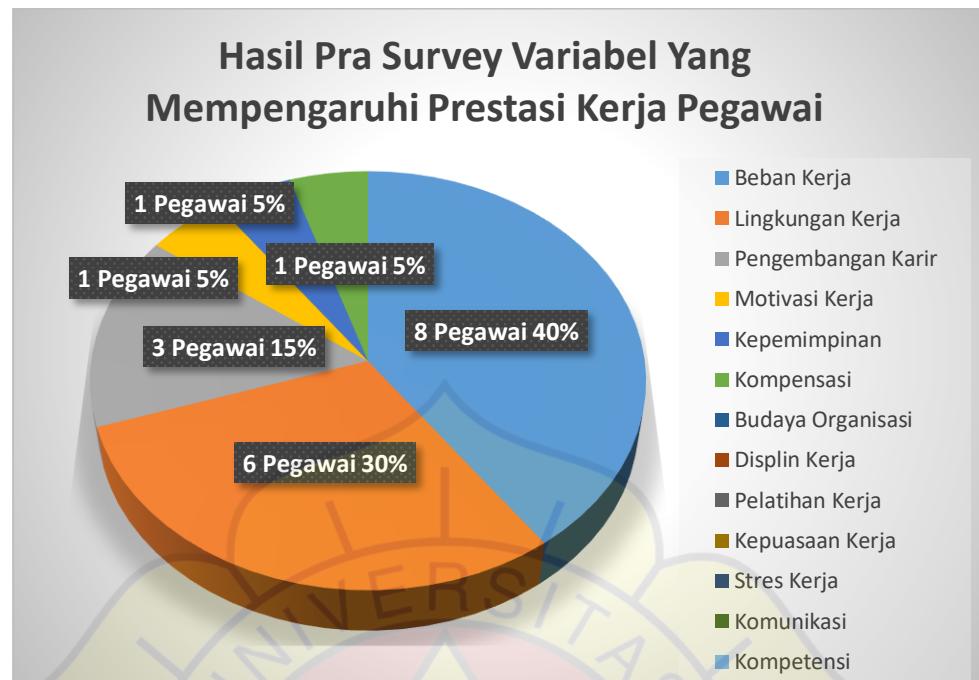
Unsur yang dinilai	Tahun		Keterangan	%
	2022	2023		
1. Kualitas Hasil Kerja	89%	86%	Menurun	3%
2. Kuantitas Hasil Kerja	91%	86%	Menurun	5%
3. Tanggung Jawab	90%	84%	Menurun	6%
4. Inisiatif	87 %	80%	Menurun	7%
5. Kejujuran	90%	86%	Menurun	4%
Total	89,4	84,4%	Menurun	5%

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan hasil penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur pada tahun 2022-2023 terdapat penilaian prestasi kerja yang mengalami penurunan, meskipun penilaian prestasi kerja pegawai masih dalam kategori baik tetapi terdapat penurunan prestasi kerja pegawai, dimana kategori kualitas kerja memiliki tingkat penurunan sebesar 3%, kategori kuantitas kerja mengalami penurunan sebesar 5%, kategori tanggung jawab memiliki penurunan sebesar 6%, kategori inisiatif memiliki penurunan sebanyak 7%, dan kategori kejujuran memiliki penurunan sebanyak 4%. Terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur adalah karena beban kerja yang berlebihan sehingga mempengaruhi prestasi kerja pegawainya. Adapun faktor lainnya dalam meningkatkan prestasi kerja yang

optimal tentu harus memperhatikan beberapa faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir para pegawainya dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian Prestasi Kerja instansi pemerintah di atur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total populasi sebanyak 100 pegawai tetap, maka responden yang mengisi pra survey yaitu sebanyak 20 pegawai tetap yang dijadikan responden penelitian ini. Untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur dengan variabel berupa Beban kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Displin Kerja, Pelatihan Kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja, Kompetensi, Komunikasi. Berikut dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut



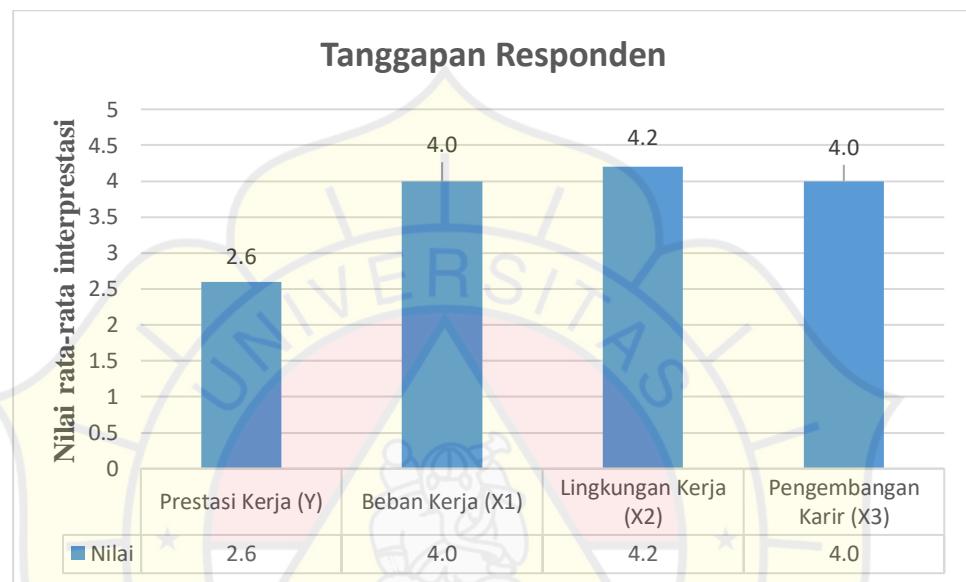
Sumber: Data diolah oleh penulis Tahun 2024

Gambar 1. 1 Variabel yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pra survey sebanyak 20 orang pegawai menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai ialah beban kerja merupakan variabel yang dianggap oleh pegawai mempengaruhi prestasi kerja sebanyak 8 pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebanyak 6 pegawai dan pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebanyak 3 pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Masalah yang dialami dalam beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir membuat peneliti melakukan survey berikutnya di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur. Berikut gambar merupakan hasil pra

kuesioner penelitian tentang variabel beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai. Berikut gambar 1.2 merupakan hasil pra kuesioner penelitian tentang variabel beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai.



Sumber: Data diolah oleh penulis Tahun 2024

Gambar 1. 2 Tanggapan Responden

Untuk menjelaskan grafik diatas, mengacu pada tabel 3.4 yaitu interpretasi nilai hasil tanggapan responden untuk seluruh variabel menggambarkan tanggapan responden untuk beban kerja sebesar 4,0 yang artinya dapat dikatakan tinggi. Tanggapan responden untuk lingkungan kerja sebesar 4,2 artinya dapat dikatakan tinggi. Tanggapan responden untuk pengembangan karir sebesar 4,0 yang artinya dapat dikatakan tinggi dan tanggapan responden untuk prestasi kerja sebesar 2,6 artinya dapat dikatakan rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapat gap atau permasalahan antara beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir pegawai yang tergolong tinggi namun prestasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Oleh karena permasalahan itu penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Beban Kerja yang tergolong tinggi di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur sehingga membuat pegawai memiliki prestasi kerja yang tergolong rendah.
2. Lingkungan Kerja yang diberikan Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur baik, namun prestasi kerja pegawai masih rendah.
3. Pengembangan Karir yang diberikan Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur baik, namun prestasi kerja pegawai masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengakijan masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.
4. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta refrensi bagi penelitian lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama serta dapat memperluas tentang pentingnya beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur

2. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberi kontribusi pemikiran dan jadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.