

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Instansi yang melayani kepentingan publik seperti instansi pemerintahan maupun swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kekuatan utama di balik kegiatan organisasi. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi/instansi. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kadangkala kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan (Hamizar (hal. 250-260), 2020). Kinerja pegawai itu sendiri merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Kinerja juga merupakan suatu hal dominan memberikan pengaruh kepada organisasi, pembaruan kinerja dari sisi individu maupun kelompok menjadi hal utama atau titik permasalahan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana

pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban kerja adalah proses dalam penepatan jumlah jam kerja sumberdaya manusia yang bekerja digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Koesmowidjojo (hal. 270-283), 2021).

Beban kerja juga bisa terjadi karena pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karena keterbatasan waktu singkat atau karena kekurangan pegawai (Fransiska, 2020).

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang penting untuk keberhasilan setiap organisasi/instansi, suatu organisasi ataupun instansi pemerintah akan berhasil dalam pencapaian tujuan bilamana setiap individu tau pegawainya menerapkan disiplin dalam bekerja. Dalam menerapkan disiplin kerja, instansi harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah (Tyas & Sunuharyo (hal 80-89), 2018). Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai. Kepuasan kerja tersebut dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan pegawai dapat meningkat (Prayogo, 2019).

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri

pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis, sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan disiplin kerja yang baik. Kepuasan kerja juga merupakan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari penelitian yang dilakukan ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya ialah, Beban kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja yang menjadi faktor utama. Berikut ini data indikator kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**  
**Sekretariat Daerah Kota Depok Tahun 2019 - 2021**

No.	Aspek Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan alat kantor	100%	80%	77%	80%
2.	Pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu	100%	82%	86%	84%
3.	Pegawai yang menunda pekerjaan atas penyelesaian tugas yang diberikan	100%	79%	83%	80%
4.	Pegawai yang tidak mempunyai inovasi untuk penempatan pekerjaan dan masih mengerjakan rutinitas lainnya	100%	84%	81%	74%
5.	Pegawai yang tidak menjalin kerjasama dengan rekan kerja (rendahnya kerjasama)	100%	80%	83%	72%
Nilai Rata – rata		100%	81%	82%	72%

(Sumber : Data diolah oleh Sekretariat Daerah Kota Depok, pada Th. 2019-2022)

Pada Tabel 1.1 diperoleh hasil data penelitian kinerja pada tahun 2019 sebesar 81% tahun 2020 sebesar 82% dan tahun 2021 sebesar 72%. Dari data tersebut nilai kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2019-2022.

Maka dari itu, kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok belum dikatakan maksimal dikarenakan tidak mencapai target kinerja pegawai 100%. Penilaian kinerja belum tercapainya target kinerja diprediksi sebagai penyebab antara lain, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Diperkirakan juga terdapat beberapa faktor atau kegiatan yang tidak berjalan dengan baik dan maksimal sesuai rencana.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi penulis menetapkan untuk melakukan penelitian lebih jauh dan mendalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok.

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan terhadap penelitian ini adalah :

### a) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Sekretariat Daerah Kota Depok untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

### b) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis akan pelaksanaan program beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta sebagai implementasi atas teori yang didapat diperguruan tinggi dunia bisnis. Dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

### c) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama dan berkontribusi untuk menjadi referensi yang baik dalam penelitian di masa yang akan datang.

