

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa diikuti penambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu banyaknya pengangguran. Pada dasarnya asas pembangunan ketenagakerjaan khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata sesuai dengan asas pembangunan nasional.

Konsep sumber daya manusia mengacu kepada pandangan holistik aspek manusia melalui pendayagunaan (*utilisasi*), perencanaan (*forcasting*), dan pengembangan (*development*). Utilasi sumber daya manusia merujuk kepada penempatan dan pemanfaatan sumber daya manusia didalamnya termasuk promosi, penilaian, mutasi dan kompensasi. Perencanaan sumber daya manusia meliputi prediksi kebutuhan personil, perencanaan rekrutmen, seleksi, diklat dan pengembangan karir. Pengembangan sumber daya manusia merujuk kepada penyiapan pekerja melalui kegiatan belajar (diklat), pengembangan dan peningkatan kualitas individu (*enhancement*).

Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menciptakan perubahan kinerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengembangan sumber daya manusia adalah mempertahankan,

meningkatkan, memperbaiki struktur organisasi, menyiapkan pengembangan individu yang difokuskan kepada peningkatan kinerja yang berkaitan dengan tugas, memenuhi kompetensi untuk memenuhi kebutuhan masa kini dan masa datang, fokus kepada peningkatan kinerja yang berkaitan dengan tugas, pengembangan karir, analisa kebutuhan individu, optimalisasi pemanfaatan potensi manusia dan efisiensi organisasi, pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pengembangan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, pengetahuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2014). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Robbins dan Judge (2013:8) mengatakan pengetahuan teknis meliputi pengetahuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian. Apabila menurut kita bahwa keterampilan profesional itu seperti insinyur dan sipil kita terfokus pada keterampilan teknik yang dipelajari melalui jalur pendidikan formal. Tentu saja, bahwa profesional itu tidak hanya monopoli ketrampilan teknik, dan tidak semua diperoleh dari bangku sekolah atau program-program pendidikan formal. Semua bidang pekerjaan memang merekrut pekerja yang telah ahli, namun banyak juga mereka yang mengembangkan keahlian ketrampilan tekniknya pada saat bekerja.

Pengetahuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Pengetahuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut monevemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Terdapat sembilan pengetahuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu (1) kekuatan dinamis, (2) kekuatan tubuh, (3) kekuatan statis, (4) kekuatan, (5) keluwesan eksten, (6) keluwesan dinamis, (7) koordinasi tubuh, (8) keseimbangan, dan (9) stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap pengetahuan tersebut. Skor yang tinggi pada satu pengetahuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada pengetahuan yang

lain. Pengetahuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Disamping itu beban kerja juga mempengaruhi kinerja dimana setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap pengetahuan fisik, pengetahuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Menurut Suma'mur (1984) dalam Tarwaka (2015:104) "Bahwa pengetahuan kerja seorang tenaga tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan". Menurut Meshkati (1988) dalam Tarwaka (2015:104) Beban kerja (*workload*) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau pengetahuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Selama menjalankan aktivitas kerja, manusia mengalami dua jenis beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan stress kerja. Beban kerja fisik menunjukkan seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan manusia selama bekerja, seperti: mendorong, menarik, mengangkat dan menurunkan beban.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Motivasi juga penting bagi karyawan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Gitosudarmo (dalam Sutrisno 2011:111).

Peneliti melaksanakan penelitian pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gresik yang beralamat di Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo 129, Gresik, Jawa Timur 61121, Indonesia. Kabupaten Gresik sebagai salah satu kabupaten yang senantiasa dari tahun ke tahun berupaya untuk meningkatkan daerahnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun daerah. Dalam hal pembangunan senantiasa harus mengacu pada suatu perencanaan yang dijabarkan dalam pola Dasar Pembangunan, Rencana Pembangunan Jangka Menengah / Panjang dan Rencana Jangka Pendek, Arah Kebijakan Umum.

Dalam hal pengetahuan ditemukan dalam hal teknologi informasi perlu ditingkatkan. Selain masalah tersebut, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Berdasarkan observasi diketahui beban kerja yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pengetahuan dan Kapasitas tenaga kerja

yang dimiliki individu dalam melakukan aktivitas kerja. Sehubungan dengan data Aktivitas kegiatan operasional yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, tingginya volume beban kerja. sedangkan waktunya yang singkat.

Sedangkan untuk motivasi nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih kurangnya absensinya. kehadiran absensi pegawai, dan juga di dalam ia menyelesaikan tugas dalam pembuatan surat-surat seharusnya dalam sehari menyelesaikan 8 surat tapi cuman terselesaikan 4 surat dalam waktu sehari dengan hal itu mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang di sebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang di rencanakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik meneliti judul tentang **“Pengaruh Pengetahuan, Beban dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik ”**

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yakni

1. Apakah pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik ?

2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik?
4. Apakah Pengetahuan, Beban dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan masalah atas ruang lingkup penelitian agar pembahasan masalah lebih terarah dan terfokus. Adapun batasan masalah tersebut adalah membahas pengaruh Beban dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik

2. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengetahuan, Beban dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik

- b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.