

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja yang semakin berkembang, persaingan antara para pekerja pun semakin ketat. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan individu, tetapi juga oleh beban kerja yang mereka hadapi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi sudah memasuki era digital yang dimana persaingan semakin ketat dengan instansi pemerintah lain di seluruh Indonesia. Perusahaan tentunya menghadapi tuntutan untuk bisa lebih fokus dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen melalui sumber data yang terpercaya dan akurat. Dengan demikian, peran pegawai sangatlah penting, terutama ketika mereka dapat menerapkan pengetahuan, keterampilan, manajemen waktu, serta sumber daya yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara itu, Suyitno (2017) menjelaskan kinerja adalah pengukuran kuantitas yang ringkas dan kualitas kontribusi dari tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok terhadap unit kerja atau organisasi. Tanpa pengalaman yang cukup, efektivitas dalam pelaksanaan tugas bisa terhambat, sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas keseluruhan hasil kerja pegawai.

Hal yang kemudian akan menjadi tantangan kedepan bagi suatu negara apabila pengangguran setiap tahunnya bertambah. Jika pelamar kerja hanya mengandalkan ijazah formal tanpa di topeng dengan keahlian dan motivasi tertentu maka hal itu pun akan menjadi acuan yang berat bagi sebuah perusahaan untuk menerima pelamar di perusahaan yang diinginkan. Dengan kata lain, tanpa sumber daya manusia yang mencukupi maka pelamar akan relatif sulit dalam mendapatkan pekerjaan. Kinerja merupakan fenomena yang paling sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi penelitian terdahulu. Penilaian kinerja merupakan salah satu penunjang bagi para pegawai untuk bisa memberikan gambaran tentang distribusi tugas yang terlalu berat atau tidak merata, sehingga memungkinkan manajemen untuk melakukan penyesuaian yang lebih adil. Kinerja terjadi jika ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu kemampuan dan motivasi Kompetensi yang bersifat superfisial adalah karakter dasar seseorang yang dapat menunjukkan keterampilan yang efektif atau luar biasa dalam pekerjaan dan tugasnya. Sedangkan menurut Syahrums (2016) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi masing-masing individu. Selain itu Kasmir (2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya Kepemimpinan, budaya Organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Kinerja dapat dicapai apabila pegawai produktif, nyaman dan efektif dalam bekerja dan sumber daya manusia akan tertata kelola dengan baik oleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu menyatukan suatu persepsi atau pendapat baik pegawai dan pimpinan dalam perusahaan untuk pembentukan kualitas kerja yang baik. Menurut Byrd (2011) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Aset yang dimaksud semua pegawai yang bekerja memiliki potensi bila dikelola dengan baik dan efektif sesuai dengan bidangnya. Namun, bila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan tepat tetapi akan menjadi beban jika pegawai perusahaan salah dikelola misalnya, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian atau potensi mereka maka, aset ini berisiko menjadi beban bagi perusahaan. Salah pengelolaan dapat menghambat produktivitas, dan bahkan mengurangi efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi manajemen SDM yang terencana untuk memastikan bahwa potensi setiap pegawai di maksimalkan sesuai peran mereka, sehingga sumber daya manusia benar-benar berfungsi sebagai penggerak utama kesuksesan perusahaan.

Peran setiap pegawai yang bekerja tentunya sangat penting dalam memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain metode, modal dan kecanggihan teknologi, perusahaan juga membutuhkan pegawai dengan bidangnya agar dapat berjalan sesuai dengan komponen dimilikinya. Notoatmodjo (2013) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi sumber daya sebagai penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Tingginya tuntutan terhadap kualitas data yang akurat dan tepat waktu membuat faktor kompetensi sumber daya manusia dan beban kerja menjadi aspek yang sangat penting. Hal ini pada akhirnya akan berdampak langsung pada

kualitas kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Berikut merupakan Capaian Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng pada Bulan Oktober – Desember 2024.

Tabel 1. 1 Rata - Rata Capaian Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Buleleng
Nilai CKP BPS Buleleng 2024

Pegawai	Bulan		
	Oktober	November	Desember
1	100	100	100
2	100	99	99
3	99	100	99
4	99	99	99
5	100	99	99
6	99	99	99
7	99	99	99
8	100	99	99
9	100	99	99
10	100	99	99
11	99	99	99
12	99	99	100
13	99	99	99
14	100	99	99
15	100	99	99
16	98	99	99
17	99	99	99
18	100	99	100
19	100	100	100
20	100	99	100
21	100	99	100
22	100	99	100
23	100	99	100
24	100	99	100
25	100	99	100
26	100	99	100
27	100	99	100
28	100	99	98
29	99	99	99
30	98	99	99
31	-	-	98
32	-	-	98
Nilai Rata - rata	99,55	99,10	99,28

(Sumber : BPS Kabupaten Buleleng)

Dari akumulasi data yang terkumpul pada laporan Capaian Kinerja Pegawai pada bulan Oktober - Desember penilaian capaian kinerja pegawai BPS Buleleng mengalami naik - turun. Dari mula di Bulan Oktober 2024 yakni nilai rata – rata adalah 99,55 berikutnya pada Bulan November 2024 rata - rata capaian kerjanya mengalami penurunan pada beberapa pegawai dengan nilai rata - rata berkisar 99,10 di lanjutkan pada pada Bulan Desember 2024 capaian kinerja mengalami kenaikan 99,28. Pada nilai CKP tersebut penilaian mengalami penurunan yang signifikan yakni tingkat kompetensi baik dari segi pelayanan, ketrampilan dan tata kelola serta beban kerja pada kinerja pegawai. Sebagai lembaga pemerintahan yang berorientasi pada data, BPS juga menjalankan penilaian kinerja internal untuk memastikan kompetensi pegawainya memadai dan beban kerja dikelola agar lebih baik. Melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, BPS Kabupaten Buleleng terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dan kerjanya dalam menyediakan data yang relevan dan akurat untuk masyarakat dan pemerintah daerah. Di samping pegawai memiliki *soft skillnya*, masih banyak permasalahan ataupun hambatan BPS Buleleng dalam menjalankan pengelolaan dan pelaksanaannya. Dalam hal ini, pegawai masih menjadi peran penting dalam perkembangan BPS. Namun, tidak sedikitnya perusahaan masih menghadapi kendala pada kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dampak yang diberikan pun, sangat berpengaruh terhadap data yang nantinya di berikan bagi masyarakat yang memerlukan atau membutuhkan.

Penelitian oleh Rahatmawati dkk., (2020) beban kerja dan kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, dari penelitian Firmansyah dan Nugrohosen, (2022) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja dan Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, pada penelitian Purba dan Setiyono, (2022) menemukan bahwa Kompetensi berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berdampak negatif signifikan atas kinerja. Sedangkan pada penelitian Trang dkk., (2019) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini berfokus pada kompetensi dan beban kerja sebagai variabel .

Kompetensi Menurut Hilmawan, (2022) menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan pengertian kompetensi sumber daya manusia menurut Clark (2017) ialah suatu ilmu pengetahuan yang menguraikan terkait prosedur pelaksanaan aktivitas kerja secara praktis. Sementara itu, menurut Wibowo (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Zwell (2000) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi. Di samping itu Menurut Nursalam dan Efendi (2008) menyatakan bawah faktor-faktor dari kompetensi ada dua, yaitu kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktifitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis dan kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

Berdasarkan penelitian Widyawati dkk., (2021) dari Kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Manane, (2020) kompetensi SDM memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian bahwa Subaedi dkk., (2010) kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan kecuali variabel pengetahuan yang tidak signifikan.

Beban Kerja Munandar (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan Beban kerja dapat juga didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari serta dianggap sebagai beban (Rivai, 2011). Sedangkan Menurut Gibson (Chandra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu, *Time pressure* (tekanan waktu), jadwal kerja atau jam kerja dan tanggung jawab. Dalam konteks ini, pegawai berperan teguh terhadap kewajiban dan tanggung jawab yang harus dijalankan dan diselesaikan. Menurut Moekijat (2004) menyebutkan dimensi beban kerja dari penelitian ini mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yakni tuntutan tugas dengan indikator dan tuntutan fisik dengan indikator.

Dalam penelitian Rumawas dkk., (2018) Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan Abang dkk., (2018) bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Widyawati dkk., (2021) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *research gap* yang di peroleh dari penelitian terdahulu terkait kinerja pegawai di atas, peneliti ingin

mengetahui sejauh mana pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Buleleng merupakan salah satu tenaga lembaga pemerintah yang bertanggung jawab mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data. Tujuan dari Badan Pusat Statistik (BPS) kabupaten Buleleng untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pelayanan dan fasilitas data yang disediakan yang sebelumnya dikumpulkan dan diolah untuk pembangunan *infrastruktur* Kabupaten Buleleng yang lebih baik. Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng beralamat di Jalan Dewi Sartika Selatan No.19 Kelurahan Kaliuntu, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Statistik dibagi menjadi yaitu statistik dasar, statistik sektoral dan statistik khusus. Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng sebagai Statistik Dasar adalah lembaga pemerintahan pusat yang terus berkembang dan dikenal luas di Indonesia. Dalam bidang sosial kependudukan, data yang dihasilkan BPS dikumpulkan antara lain melalui Sensus Penduduk (SP), Sensus Pertanian (ST), Sensus Ekonomi (SE), Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), Sensus Ekonomi Rumah Tangga Tri Wulan (Seruti), Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dan Survei Penduduk Antar Sensus (Supas). Kantor Pusat ini memerlukan pegawai yang mampu bekerja sama dengan atasan, serta meningkatkan kinerja melalui kompetensi yang memadai dan manajemen kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas maka penulis untuk tertarik untuk mengadakan analisis menyeluruh terkait “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng mengalami permasalahan yang serius terkait dengan kinerja pegawai khususnya yang menyangkut kompetensi dan beban kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Adapun beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja yang rendah dapat mendorong evaluasi terhadap kompetensi yang ada, seperti pegawai yang memerlukan pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan baru. Hasil kerja tidak sesuai dengan standar, ini menunjukkan perlunya peningkatan pengetahuan teknis atau pelatihan terkait teknologi pengolahan data terbaru.
2. Pegawai dengan kinerja tinggi sering kali diberi beban kerja tambahan karena dianggap mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien. Sebaliknya, pegawai dengan kinerja rendah mungkin diberi tugas atau tanggung jawab yang lebih sedikit, yang pada akhirnya memengaruhi distribusi beban kerja secara keseluruhan dan menandakan ketidakseimbangan dalam kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk membatasi masalah penelitian ini peneliti menetapkan untuk menguji Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang terdapat pada uraian sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

- 1 Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
- 2 Untuk Menganalisis Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
- 3 Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang terdapat pada uraian sebelumnya, ada beberapa manfaat baik secara teoretis maupun secara

praktis maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

Manfaat Teoretis :

Hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan serta menjadi tolak ukur dalam mengoptimalkan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia melalui kompetensi dan beban kerja terhadap pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

Manfaat Praktis :

Hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan penelitian ini sebagai landasan dasar untuk mengembangkan, mengidentifikasi, mengevaluasi kebijakan melalui kompetensi dan beban kerja yang lebih efektif untuk merancang strategi keseimbangan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta meningkatkan kesejahteraan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

