

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah didirikan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat bangsa secara optimal dan peningkatan ekonomi pada setiap daerah melalui pengembangan sumber daya alam yang dimiliki. Pengembangan basis ekonomi di pedesaan sudah sejak lama dijalankan oleh pemerintah melalui berbagai program. Melalui peningkatan prekonomian masyarakat desa yang didukung dengan meningkatkan pendapatan asli desa yang diperoleh melalui pengelolaan lembaga mikro desa yang melahirkan kebijakan-kebijakan terkait dengan pemberdayaan masyarakat ekonomi dengan cara menghimpun dan melembagakan kegiatan ekonomi masyarakat.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan oleh suatu organisasi/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mashun, 2006). Menurut Wiguna (2016) bahwa penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilaksanakan, agar mengetahui kekurangan dan kelebihan guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja memiliki hubungan

yang erat dengan produktivitas. Salah satu faktor utama penentu kinerja seorang pegawai adalah beban kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Manuaba (2000), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan yang dapat berupa tuntutan tugas, organisasi, maupun lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah hal yang seringkali dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian dan kecepatan kerja yang dituntut terlalu tinggi, dan volume kerja yang diberikan terlalu banyak. Kapasitas seorang pegawai yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan tersebut menunjukkan taraf kesulitan tugas yang mencerminkan beban kerja. Sejalan dengan penelitian Ferannia (2017) yang berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Setiap lembaga atau perusahaan pastinya memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan itu dibuat guna mengatur tata tertib di lembaga organisasi. Disiplin kerja biasanya dihubungkan dengan beban kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dikaitkan juga dengan komitmen organisasi. Minner (1998) menjelaskan bahwa, disiplin kerja yang ditandai dengan *turn-over* dan ketidakhadiran pegawai dapat menurunkan produktivitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins, 2008). Komitmen organisasi

dibangun atas dasar kepercayaan individu terhadap nilai- nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi. Akbar (2017) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Lembaga yang dibentuk dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa adalah BUMDes. BUMDes (Badan Usaha Milik Desa) merupakan instrumen pendayagunaan ekonomi lokal dengan berbagai macam jenis potensi terutama bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi desa dan peningkatan pengelolaan asset-asset desa yang ada. Dijelaskan pada peraturan pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang desa, bahwa saja untuk meningkatkan pendapatan desa dan masyarakat desa, pemerintah desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa. Hal tersebut menginformasikan bahwa pembentukan BUMDes didasarkan pada kebutuhan, potensi, dan kapasitas desa sebagai usaha dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satunya dengan mempunyai pegawai yang memiliki kapasitas kerja yang baik, mampu bertanggung jawab dan memberikan kinerja yang baik untuk BUMDes.

Kecamatan Tejakula, Buleleng, Bali terdapat sepuluh BUMDes yang ada. Dari data BUMDes yang tersebar (Lampiran1, Data: BUMDes), terlihat perbedaan jam kerja dan jumlah pegawai yang berkerja. Untuk BUMDes di Desa Tembok jam kerja yang diberlakukan cukup panjang sedangkan jumlah pegawai yang ada cukup sedikit. Sedangkan di Desa Bondalem dan Desa Tejakula jumlah pegawainya cukup banyak

dan jam operasional hanya 6 jam. Berbeda dengan jumlah anggota BUMDes di desa lainnya jumlah anggota BUMDes Sambirenteng hanya ada satu orang. Dari data yang didapat (lampiran 1: Data BUMDes) masih ada BUMDes di Kecamatan Tejakula yang memiliki jumlah pegawai yang kurang dari 10, sehingga mewajibkan para pegawai untuk merangkap pekerjaan disegala bidang. Setiap pegawai memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Seperti bagian sekretaris dan bendahara sebagai administrasi bertugas pada pemberian layanan dan manajer unit usaha BUMDes yang membantu ketua dalam mengelola, mengembangkan, dan mengurus usaha-usaha BUMDes yang sesuai dengan potensi desa dan kebutuhan masyarakat. Secara umum pegawai sebagai Manajer Unit Usaha merupakan bagian unit yang yang pegawainya paling sibuk dan memiliki beban kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak dalam pencapaian target dan laba, yang menjadikan BUMDes akan mendapatkan target untuk kemajuan desa. Setiap program BUMDes yang dilaksanakan dituntut untuk memberikan kenyamanan dan kebaikan kepada masyarakat. Rata-rata dari persentase kinerja untuk pegawai di BUMDes kurang lebih 75% untuk tahun 2019 hingga bulan Oktober tahun 2020. Untuk tahun ini ada keterhambatan program kerja karena adanya dampak COVID-19, yang membuat pekerjaan para pegawai terganggu dan dana desa menurun, hal tersebut memberikan dampak yang cukup besar terhadap perekonomian dan keterhambatan program kerja yang harus diselesaikan sesuai target. Pemberian gaji kepada pegawai BUMDes juga terkendali, yang seharusnya keluar awal bulan terlambat cair. Sedangkan pekerjaan

yang dilakukan menjadi dua kali lipat karena harus membantu desa dalam mengoptimalkan dana untuk membantu masyarakat karena dampak COVID-19 ini.

Selain kinerja pegawai yang dituntut untuk terus meningkat, faktor lain juga harus diperhatikan seperti beban kerja pegawai dan komitmen organisasi. Pegawai dituntut agar dapat fokus dalam melakukan tugas terutama dalam berkontribusi terhadap organisasi, namun pada kenyatannya ada beberapa pegawai yang melakukan kesalahan saat jam kerja sedang berlangsung. Pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai karena tidak mematuhi standar operasional yang ada di BUMDes baik dengan sengaja atau tidak disengaja. Menunjukkan loyalitas organisasi yang dimiliki pegawai masih rendah. Karyawan yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen organisasi yang baik dimiliki oleh pegawai. Sedangkan komitmen yang rendah menunjukkan loyalitas yang dimiliki pegawai sangat kurang. Komitmen organisasi memberikan hubungan timbal balik bagi pegawai dan BUMDes. Untuk itu perlu bagi pemimpin untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai demi kemajuan dan keberlangsungan BUMDes.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dipandang perlu adanya penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula”**. Penelitian ini menggunakan data yang diambil dari bulan Oktober sampai bulan November tahun 2020.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Belum tercapainya kinerja pegawai yang efektif dan efisien
2. Pegawai kurang disiplin terutama masalah waktu
3. Beban kerja dan jumlah pegawainya tidak ideal yang menyebabkan beban kerja dalam kategori tinggi
4. Masih rendahnya komitmen organisasi pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini membatasi masalah-masalah yang akan diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini diambil di kantor BUMDes se-Kecamatan Tejakula yang seluruh pegawai berjumlah 82 orang. Fokus variabel penelitian ini berkaitan pengaruh beban kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Beban kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula ?
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Bumdes Se-Kecamatan Tejakula?

3. Bagaimana pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula ?
4. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui:

1. Pengaruh antara beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di BUMDes se-Kecamatan Tejakula.
3. Pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula.
4. Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu : (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

khususnya permasalahan mengenai beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola BUMDes se-Kecamatan Tejakula sebagai bahan untuk menentukan kebijakan mengenai beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

