

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan suatu kegiatan dimana manusia yang bekerja secara bersama-sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh sebab itu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang profesional, efektif dan efisien, sehingga menjadikan suatu negara memiliki suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang mandiri dan maju. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi.

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya.

Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau organisasi.

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumberdaya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup,

persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Di era persaingan bisnis saat ini yang semakin ketat menuntut setiap organisasi ataupun perusahaan untuk mengikuti perubahan yang terjadi dan menyesuakannya kedalam lingkungan internal organisasi. Oleh sebab itu, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan Perumda tirta sakti di Indonesia memberikan kontribusi yang baik untuk memenuhi konsumsi air minum warga yang semakin meningkat terutama rakyat perkotaan. Penduduk yang padat serta bangunan-bangunan pada daerah perkotaan yang menyebabkan sulitnya rakyat memperoleh air higienis yang layak buat di konsumsi. Oleh sebab itu, industri perumda tirta sakti ialah solusi untuk menunjang kebutuhan air minum bagi rakyat terutama bagi daerah perkotaan.

Di Kabupaten Kerinci terdapat Perusahaan Perumda tirta sakti yang selalu memproduksi Air Minum Dalam Kemasan, untuk kebutuhan masyarakat Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Perumda tirta sakti melibatkan banyak karyawan dalam proses produksi, di karenakan permintaan akan air

minum terus meningkat maka Perumda tirta sakti akan terus membutuhkan karyawan sebagai ujung tombak dalam kemajuan bisnis tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada Perumda tirta sakti terdapat fenomena kinerja dari pegawai diantaranya adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan karyawan terhadap produk sehingga menimbulkan rasa tidak puas dari konsumen, kurangnya pengetahuan karyawan terhadap produk yang di produksi sehingga menimbulkan tidak maksimalnya kinerja, karyawan kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena lainnya yaitu Kerjasama antar karyawan menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Faktor kontekstual, meliputi tekanan (beban kerja) dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. salah satu dari (fleksibilitas) kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 21) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengeralahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Berdasarkan observasi yang dilakukan Penulis dilapangan terdapat fenomena beban kerja yang dialami oleh karyawan yaitu pada kurangnya pegawai memahami SOP pada saat bekerja sehingga akan mempersulit pegawai pada saat bekerja maka akan terjadi beban kerja bagi pegawai, waktu kerja yang cukup lama akan menimbulkan rasa lelah bagi karyawan, dan perusahaan selalu berorientasi kepada target yang ingin dicapai sehingga pegawai akan merasa tertekan pada saat bekerja. fenomena lainnya yaitu beban kerja di antaranya target harus tercapai ,sehingga pegawai harus bekerja maksimal dan menguras tenaga,dan kurangnya istirahat untuk memenuhi target produksi sehingga dapat menimbulkan reaksi fisik maupun mental seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan terhadap pegawai.

Menurut Carlson, Grzywacz dan Kacmar (2010), fleksibilitas kerja adalah aturan waktu kerja fleksibel yang dikaitkan dengan penentuan dimana dan kapan harus melakukan pekerjaan formal atau informal sehingga pegawai dapat memutuskan berapa lama (fleksibel) dan kapan (fleksibel) dan lokasi fleksibel. Berdasarkan observasi yang dilakukan Penulis dilapangan maka terdapat beberapa fenomena kerja yaitu mengenai fleksibilitas kerja diantaranya adalah waktu kerja

yang selalu monoton tidak ada perubahan terhadap waktu kerja, dan tempat kerja yang selalu tetap tidak adanya perubahan membuat pegawai merasa bosan dalam bekerja. Fenomena lainnya yaitu *Place flexibility* (fleksibilitas tempat), terkadang atasan tidak sesuai menempatkan posisi pegawai sesuai bidangnya masing-masing, sehingga menimbulkan pegawai sulit mengembangkan karirnya dan potensi kerjanya.

Berdasarkan fenomena dan didukung dengan penelitian terdahulu oleh Fidriany (2021) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor) dan Penelitian oleh Adityadarma (2015) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Maka Penulis tertarik untuk mengangkat judul Penelitian **Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?

3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam Proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### **1.4.1. Manfaat Akademis**

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

1. Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia.

Memberikan gambaran yang berkaitan dengan beban kerja dan fleksibilitas kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada

Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

