

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan SDM mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam suatu organisasi, SDM sangat penting bagi instansi demi mencapai tujuan instansi tersebut. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara optimal, maka apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut akan tercapai dengan tujuannya. Karena sumber daya manusia sebagai pendorong organisasi dalam mencapai tujuan tersebut, dengan demikian karyawan akan bekerja secara optimal dan sesuai dengan tugas tanggungjawabnya yang diberikan oleh pimpinan, (Harsa, 2022: 5).

Kinerja pegawai menjadi satu elemen kunci yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan ketika mereka mampu berpartisipasi dan dievaluasi hasil kinerjanya berdasarkan perilakunya. Penilaian kinerja harus adil dan tidak memihak dan secara akurat mencerminkan kinerja yang sebenarnya. Masalahnya adalah apakah karyawan memiliki perilaku yang sangat kompetitif untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan menghasilkan perilaku yang tidak mudah puas dengan hasil.

Selain dari pada faktor kinerja karyawan itu sendiri dapat bekerja secara optimal faktor tersebut ditentukan dengan adanya beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan, secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, faktor eksternal beban kerja ialah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja ialah faktor beban kerja dari dalam tubuh pekerja sendiri. Menurut Hasan, J. (2021: 78) beban kerja ialah "proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu".

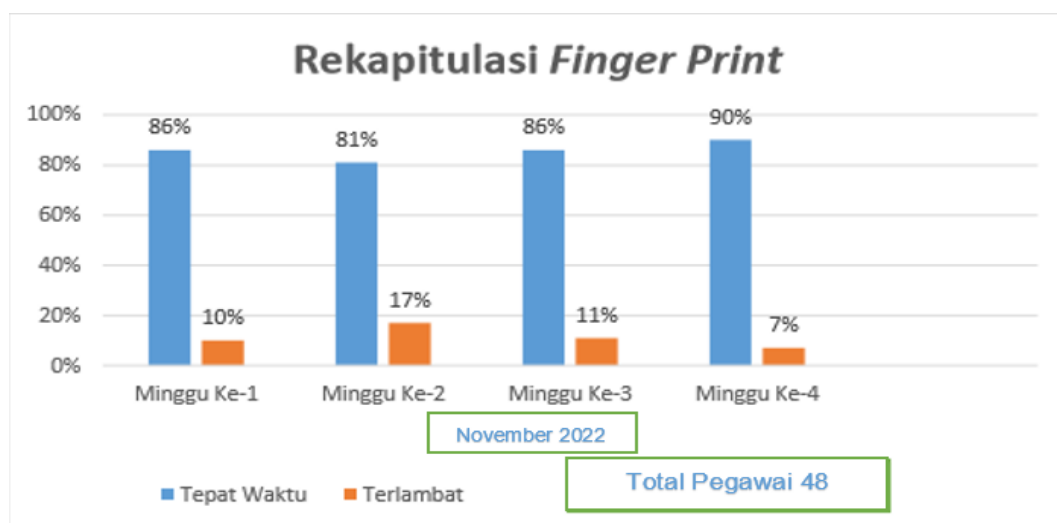
Beban kerja yang diterima pegawai harus memadai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, serta keterbatasan masing-masing pegawai dalam menerima beban kerja tersebut. Dengan demikian, jika pekerja merasa beban kerjanya melebihi batas normal, stres kerja baik fisik maupun psikis akan terpengaruh. Ambil contoh emosional, sakit kepala dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat

akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada kurangnya kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri, (Harsa, 2022: 4).

Karena kepuasan kerja yang belum optimal pada kantor SAMSAT Lampung Tengah akan berdampak negatif seperti nongkrong, malas bekerja dan sebagainya.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan kepala unit administrasi DISPENDA di Kantor Sistem Administrasi Terpadu atau lebih dikenal dengan SAMSAT merupakan asosiasi dari berbagai departemen terkait untuk mengkoordinir penerimaan daerah di bidang transportasi khususnya alat transportasi. dan izin. Instansi yang menjalankan kantor gabungan SAMSAT adalah DISPENDA, Polri dan Jasa Raharja. Samsat merupakan salah satu instansi pemerintah yang sangat penting untuk pengurusan dokumen perlengkapan dan surat izin kendaraan. Hasil informasi dan wawancara awal di kantor SAMSAT Lampung Tengah, masalah yang terjadi adalah belum optimalnya kepuasan kerja yang dapat dibuktikan dengan menurunnya kehadiran karyawan di Kantor SAMSAT Lampung Tengah.

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Finger Print SAMSAT Lampung Tengah



Sumber: Data Tata Usaha SAMSAT Lampung tengah 2022

Dilihat dari Tabel 1. Dari total pegawai Samsat Lampung Tengah terdapat 86% pegawai yang datang tepat waktu, dan 10% pegawai yang datang setelah minggu pertama, setelah itu jumlah pegawai yang datang terlambat berkurang sebesar 81% tepat waktu dan meningkat 17% pada minggu kedua, diikuti peningkatan lainnya dengan 86% pekerja datang tepat waktu dan 11% lebih sedikit yang datang terlambat. Kemudian, pada minggu keempat, terjadi

peningkatan pekerja tepat waktu sebesar 90% dan penurunan pekerja yang terlambat sebesar 7%.

Hal lainnya dari beban kerja dan hasil tinjauan *fingerpint* tersebut ada lagi kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Jika seorang karyawan tidak pernah adanya evaluasi kontrol dari pimpinan secara berkala, maka menyebabkan pimpinan tidak mengetahui banyaknya kesulitan apa yang dihadapi oleh karyawannya terhadap keluhan dari masyarakat, ambil contoh: pada saat terdapat masyarakat mengalami tidak sinkron data antara prosedur yang harus diproses maka akan berdampak pada karyawan SAMSAT kesulitan memproses data tersebut, sedangkan pimpinan tidak mengetahuinya.

Berdasarkan narasi yang peneliti tulis dari hasil pekerjaan di kantor SAMSAT Lampung tengah, maka peneliti akan melakukan kajian secara mendalam dengan topik judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Lampung Tengah”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. identifikasi masalah yang peneliti sampaikan, diantaranya:
 - a. Karena kepuasan kerja belum optimal di kantor Samsat Lampung Tengah berdampak negatif seperti kemangkiran.
 - b. Beban kerja terlalu berlebih
 - c. Kurangnya pengawasan dari pimpinan
 - d. Kepuasan kerja menurun karena beban kerja berlebih dan pengawasan dari atasan yang tidak optimal.
2. Perumusan Masalah
 - a. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan pada kantor Samsat Lampung Tengah?
 - b. Apakah secara parsial beban kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan pada kantor Samsat Lampung Tengah?
 - c. Apakah secara bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Samsat Lampung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini antara lain adalah:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor SAMSAT Lampung Tengah.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor SAMSAT Lampung Tengah.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh secara simultan atau bersama-sama aspek kepuasan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor SAMSAT Lampung Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dan hasil riset ini, diharapkan dapat berguna untuk :

1. Bagi Akademik

Untuk masukan dan informasi yang berguna untuk memverifikasi dan pengembangan aspek-aspek di Kantor SAMSAT Lampung Tengah.

2. Kegunaan praktisi

Diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap dikantor SAMSAT Lampung Tengah.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup riset ini, diantaranya:

1. Sifat : Pengaruh
2. Subjek yang diteliti : Karyawan
3. Variabel : Kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan
4. Tempat penelitian : SAMSAT Lampung Tengah
5. Waktu penelitian : Tahun 2022

F. Sistematikan Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Memberikan gambaran mengenai penelitian yang dibagi menjadi beberapa yaitu latar belakang penelitian, identifikasi, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan riset, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Menjelaskan tentang diskripsi teori dan hasil-hasil penelitian relevan sebelumnya yang sejenis digunakan dalam penelitian ini, kemudian kerangka pemikiran dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Memberikan gambaran jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, dan metodologi penelitian.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHSAN

Memberikan hasil dan jawaban dari semua yang sudah disusun dan dianalisis oleh peneliti dengan bantuan semua pihak serta program SPSS versi 24 dan teori-teori terdahulu.

BAB V PENUTUP

Memberikan hasil sumbangsih pemikiran dan saran untuk semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN