

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau instansi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Pada organisasi, korporasi dan institusi kerja, sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting, termasuk SDM di perguruan tinggi. Manajemen SDM menjadi urat nadi institusi, karena faktor manusia yang di manaje, menjadi penentu jalan atau stagnannya aktivitas institusi, sehingga dapat dikatakan bahwa asset yang terpenting yang dimiliki suatu institusi adalah SDM.

Pengamatan yang sering dilaporkan banyak pakar, menurut Putro (2022: 353) menyakini bahwa berbagai institusi meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan dalam bentuk uang, akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, siap meraih kemajuan yang sangat besar buat institusi dan pribadinya terbuka dengan lebar. Modal yang besar tidak dengan sendirinya menjadikan suatu institusi menjadi bonafid, tetapi modal yang dimiliki oleh institusi hanya semakin besar dan berkembang bila dikelola secara tepat oleh manajemen yang tepat. Hal ini hanya mungkin dilakukan oleh manusia yang tidak saja ahli dan terampil dalam bidang masing-masing, akan tetapi juga memenuhi berbagai persyaratan non teknis lainnya, seperti loyalitas, disiplin pribadi, dan institusional, dedikasi, kesediaan membawa kepentingan pribadi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bersama antara lain tercermin lebih luas, kepentingan bersama dalam kelompok dan organisasi.

Semegah dan secanggih apapun fasilitas dan bangunannya, tetapi jika tidak didukung SDM yang berkualitas yang dihasilkan melalui manajemen SDM perguruan tinggi profesional, maka perguruan tinggi tersebut tidak akan berkembang dengan maksimal, bahkan cenderung statis dan mempertahankan status quo (anti perubahan). Fokus utama manajemen SDM perguruan tinggi adalah memberikan kontribusi pada suksesnya institusi perguruan tinggi.

Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi kampus adalah dengan memastikan aktivitas SDM pegawainya mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas. Arwildayanto (2012: 14).

Di sisi lain, pegawai sebagai penggerak intitusi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat, agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan Intitusi. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu beban kerja dan konflik kerja. Kinerja dari manajemen SDM perguruan tinggi adalah keberhasilannya dalam melakukan pengembangan potensi pegawai, maksudnya mampu memberdayakan komponen SDM perguruan tinggi melalui tindakan optimal terhadap faktor-faktor pembentuk produktivitas kerja pegawai, maupun kelompok fungsional pegawai.

Menurut Mangkunegara Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Eko & Mochamad (2020: 9). Menurut Sedarmayanti yang dikutip I Komang Budiasa (2021: 14) Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu seseorang yang memanfaatkan kemampuan sumber daya yang telah dimiliki demi mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, dan sesuai dengan tanggung yang diberikan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik yaitu kinerja yang mengikuti secara sistematis atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu, berikut pendapat beberapa ahli tentang beban kerja;

I Komang Budiassa (2021: 30) Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Sunarso yang dikutip jeki (2018: 21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. (Malik dan Rully, 2021:3). Berdasarkan beberapa teori tentang beban kerja diatas, dapat disimpulkan beban kerja adalah suatu pekerja yang harus siap dihadapi permasalahan dan kesulitannya dimana pekerjaan tersebut wajib selesai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Ketika orang-orang dalam suatu organisasi bekerjasama dalam pekerjaan, maka bisa saja muncul konflik atau perselisihan yang akan mengganggu kinerjanya, Oleh karenanya dalam suatu organisasi, diperlukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, Jika komunikasi dapat terjalin baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai maka kecil kemungkinan konflik itu dapat terjadi di dalam suatu organisasi. Konflik sendiri mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam suatu organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas-batas kewajaran.

Proses tindak lanjut dari penyelesaian konflik tentu saja harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari pegawai itu sendiri. Konflik adalah sesuatu peristiwa atau kejadian yang tidak dapat dihindari oleh siapa pun. Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. (Kusworo, 2019 :6). Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik beragam. Siti Asyiah (2017: 1). Konflik merupakan proses disosiatif, namun konflik sebagai salah satu bentuk proses sosial yang memiliki fungsi positif maupun negatif. Konflik merupakan hal yang kerap terjadi dalam organisasi.

Adanya kelompok-kelompok yang bisa mengakibatkan terjadinya konflik

seperti perbedaan keahlian dan komposisi dari kelompok, perbedaan tujuan diantara anggota kelompok terjadinya peran ganda atau ambiguitas dalam tanggung jawab, atau mungkin dikarenakan adanya sistem pemberian hadiah atau upah yang diberikan berbeda, yang bisa menimbulkan konflik. Achmad Hasan (2021: 2).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas tentang pengertian konflik dapat disimpulkan bawa, konflik adalah suatu kenyataan hidup dimana konflik tidak dapat dihindarkan dan sering bersifat kreatif. konflik terjadi ketika tujuan tidak sejalan, konflik timbul karena ketidakseimbangan antara hubungan-hubungan social, kurang meratanya kemakmuran dan tidak seimbangnnya akses yang kemudian menimbulkan masalah-masalah. Dalam suatu instansi di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja pegawai seperti kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal sangat berpengaruh dalam suatu instansi. Karena setiap instansi menginginkan kerapian, ketelitian disetiap kinerja pegawai, begitu juga pada Perguruan Tinggi STAI Tulang Bawang.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di Perguruan Tinggi STAI Tulang Bawang, fenomena yang terjadi adalah menyangkut kinerja, meskipun dalam kinerja pegawai telah mengedepankan kerapian dan ketelitian, namun masih terjadi kekurangan telitian dan salah dalam menjalankan tugasnya, sehingga terjadi kesalahan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah adanya beban kerja yang mungkin berlebihan pada pegawai tertentu dan dapat mengakibatkan timbulnya hasil kinerja yang kurang baik, seperti beberapa pegawai STAI Tulang Bawang yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan oleh atasan, sehingga pekerjaan dibebankan kepada rekan kerja lain.

Pegawai yang bekerja dengan volume pekerjaan yang banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti pegawai yang bekerja dengan volume pekerjaan yang sedikit. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, organisasi penting memperhatikan kondisi sumber daya manusia, karena tubuh manusia

mempunyai batasan tertentu dalam melakukan pekerjaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut para pegawai, banyak pekerjaan di Perguruan Tinggi STAI Tulang Bawang belum dilaksanakan sesuai dengan target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya. Indikasi beban kerja di Perguruan Tinggi STAI Tulang Bawang menetapkan waktu kerja bagi pegawai dari jam 08.00-16.00 atau selama 8 jam. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan pegawai harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang.”**

B. Identifikasi Masalah

1. Indikasi Beban Kerja

- a. Sebagian pegawai merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh institusi, karena pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari terkadang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan.
- b. Tidak adanya rotasi kerja yang dilakukan oleh Organisasi.
- c. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sebagian besar kurang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Indikasi konflik kerja

- a. Kurang ada rasa saling mendukung antara rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan
- b. Saling menjatuhkan sesama rekan kerja demi menguatkan posisinya di depan pimpinan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang Lampung?
2. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang Lampung?

3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang Lampung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang Lampung

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Institusi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut tentang konflik, beban kerja dan kinerja.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut masalah beban kerja, konflik dan kinerja pegawai.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Asumsi atau anggapan dasar adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan secara jelas. Pendapat lain tentang Pengertian asumsi atau anggapan dasar adalah Arikunto (2014:63) mengatakan bahwa Anggapan dasar adalah sesuatu yang

diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya.

Berdasarkan dari pengertian asumsi di atas, maka asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : Kinerja pegawai STAI Tulang Bawang dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi dan pekerjaan yang banyak sehingga menimbulkan konflik kerja.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam sebuah penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar permasalahan yang akan diteliti tidak melebar. Menyangkut kinerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini penulis akan membatasi masalah yang diteliti meliputi pengaruh dari beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Tulang Bawang.