

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebuah organisasi adalah kunci dari bisa atau tidaknya organisasi tersebut maju atau tidak. Kenapa bisa demikian? Karena sumber daya manusia lebih dari sebuah aset bagi organisasi, tapi mereka adalah mitra bagi organisasi yang akan menjalankan visi dan misi organisasi tersebut. Hal ini berlaku untuk setiap organisasi, baik itu organisasi profit atau non profit, organisasi swasta atau pemerintah, dan termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah organisasi pemerintahan yang bergerak menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan di bidang penyelenggaraan jalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bawah naungan Dinas Pekerjaan Umum (PU). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang paling tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar mendapatkan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia tersebut, maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menggunakan analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Analisa jabatan adalah proses organisasi untuk mengumpulkan dan memeriksa aktivitas kerja untuk jabatan tertentu dengan kualifikasi tertentu agar bisa menjalankan tugasnya. Sementara analisa beban kerja adalah perhitungan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dibandingkan dengan total waktu yang ditetapkan.

Dalam melakukan analisa jabatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menetapkan deskripsi kerja yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki dan spesifikasi kerja seperti memiliki kemampuan yang berkaitan dengan jabatan yang akan diduduki, memiliki Pendidikan yang sesuai dengan kriteria, dan mempunyai maksimal umur di bawah 45 tahun. Dengan analisa jabatan diharapkan bisa mendapat sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Sementara pada analisa beban kerja yang dijalankan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara ditetapkan bahwa beban kerja yang harus dipenuhi dalam satu bulan adalah 6000 menit jam kerja atau 22 hari kerja dalam sebulan. Tetapi yang terjadi, masih ada sumber daya manusia yang tidak memenuhi beban kerja tersebut, dimana yang paling signifikan terjadi pada bulan April dan Juni 2022 yaitu terdapat 38 dan 30 orang yang tidak memenuhi beban kerja.

Permasalahan dari analisa jabatan dan analisa beban kerja ini diduga menghambat kinerja sumber daya manusia untuk optimal. Hal ini dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

#### **DATA REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA JANUARI –MARET 2022**

NO	BULAN	JUMLAH ABSENSI KARYAWAN
1	JANUARI	60 Orang
2	FEBRUARI	72 Orang
3	MARET	52 Orang

Sumber : Dinas Binamarga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Data di atas menunjukkan tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Tingginya tingkat ketidakhadiran tentu menjadi salah satu alasan kinerja karyawan tidak bisa optimal, semakin sering karyawan tidak masuk maka semakin menghambat kerja karyawan untuk bisa selesai setiap harinya, dan hal ini akan membuat kinerja organisasi menjadi terhambat.

Dari penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **ANALISA PENGARUH ANALISA JABATAN DAN ANALISA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA.**

#### **I.2. Identifikasi Masalah**

Melalui latar belakang maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Analisa jabatan yang dilakukan belum berjalan optimal terlihat dari dampaknya yang tidak signifikan pada kinerja.
2. Analisa beban kerja yang dilakukan belum berjalan baik karena hasilnya masih banyak sumber daya manusia yang tidak memenuhinya.

3. Kinerja sumber daya manusia tidak optimal terlihat dari masih banyaknya sumber daya manusia yang tidak hadir kerja dalam satu bulan kerja.

### **I.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti menentukan rumusan masalah berupa:

1. Bagaimanakah pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh analisa beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh analisa jabatan dan analisa beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?

### **I.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menentukan tujuan penelitian berupa :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh analisa beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh analisa jabatan dan analisa beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

### **I.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Peneliti, memberikan tambahan pengetahuan pada peneliti terkait manajemen sumber daya manusia sekaligus untuk memenuhi syarat mendapatkan sarjana manajemen.
2. Untuk Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, memberikan tambahan pengetahuan untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia.
3. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Memberikan tambahan literatur untuk fakultas ekonomi sehingga semakin banyak sumber literatur yang bisa digunakan.
4. Untuk Peneliti Lain  
Sebagai bahan referensi sudut pandang untuk peneliti lain yang akan meneliti variabel sama.

### **I.6. Analisa Jabatan**

#### **I.6.1. Pengertian Analisa Jabatan**

Menurut Hamali (2016:36) analisa jabatan adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja dalam sebuah posisi dan kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan sifat individu) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas. Sementara Kasmir (2016:26) menyatakan “analisa jabatan adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standard pencapaiannya”.

#### **I.6.2. Arti Penting Analisa Jabatan**

Menurut Ningrum (2021:33) analisa jabatan menjadi penting karena dapat membantu kelancaran alur pekerjaan, menghindari tumpang tindih dan konflik, menentukan kualitas sumber daya manusia, dan menjadi media berkembangnya perusahaan. Sementara menurut Taggala (2015:12) analisa jabatan penting karena merupakan dasar untuk tiap kegiatan lain dari organisasi.

#### **I.6.3. Indikator Analisa Jabatan**

Menurut Mathis dan Jakson dalam Pattisahusiwa (2013:59) indikator dari analisa jabatan adalah

1. Uraian jabatan dengan sub dimensi :
  - a. Wewenang dengan indikator : terdefinisikan dengan baik, *overlapping*, kesesuaian dengan posisi.
  - b. Tanggung jawab karyawan dengan indikator : memperoleh kejelasan, arah pertanggungjawaban, kompensasi yang sesuai.
  - c. Kondisi pekerjaan dengan indikator : peraturan dapat dipahami, kejelasan koordinasi .
  - d. Fasilitas kerja dengan indikator : kelengkapan fasilitas, kesesuaian fasilitas.
  - e. Standar hasil kerja dengan indikator : kejelasan target, kesesuaian target.
2. Persyaratan jabatan dengan sub dimensi :

- a. Pendidikan dan pelatihan dengan indikator : kesesuaian tanggungjawab dengan latar belakang pendidikan, kesesuaian tanggungjawab dengan latar belakang pengalaman kerja, efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan.
- b. Kompetensi dengan indikator : pengetahuan, keahlian, keterampilan, minat.

## **I.7. Analisa Beban Kerja**

### **I.7.1. Pengertian Analisa Beban Kerja**

Analisa beban kerja adalah metodologi yang digunakan untuk menentukan waktu, usaha, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan pada operasional kerja, hasilnya akan mengidentifikasi kebutuhan sesungguhnya dari organisasi terkait sumber daya manusia baik kuantitas dan kualitas (Dasgupta, 2013). Sementara analisis beban kerja menurut Kasmir (2016:40) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar.

### **I.7.2. Arti Penting Analisa Beban Kerja**

Kasmir (2016:41) mengungkapkan pentingnya analisis beban kerja dari sisi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada ,sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau yang berlebihan.
3. Sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.
4. Sebagai dasar untuk menentukan sistem dan prosedur kerja.
5. Sebagai salah satu dasar untuk menentukan standar prestasi kerja seseorang.
6. Sebagai dasar untuk menentukan kebijakan kompensasi, baik berupa gaji, bonus, intensif atau benefit lainnya.
7. Sebagai dasar untuk menentukan jenjang karier ,apakah perlu di promosi, demosi atau dirotasi.
8. Sebagai dasar untuk menentukan pelatihan bagi mereka yang di rasakan masih belum mampu memenuhi beban kerjanya.

### **I.7.3. Indikator Analisa Beban Kerja**

Indikator analisa beban kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Astianto, 2014):

1. Faktor tuntutan tugas .
2. Usaha atau tenaga.
3. Performansi

## **I.8. Kinerja Karyawan**

### **I.8.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2015:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara menurut Hamali (2016:98) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

### **I.8.2. Arti Penting Kinerja**

Rivai (2013:135) mengungkapkan pentingnya kinerja karena dapat membuat perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan, keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya, serta sebagai perbaikan kinerja karyawan. Sementara menurut Kasmir (2015:197) penilaian kinerja memiliki arti penting bagi perusahaan antara lain:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. hPerencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

### I.8.3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

## I.9. Teori Pengaruh

### I.9.1. Teori Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

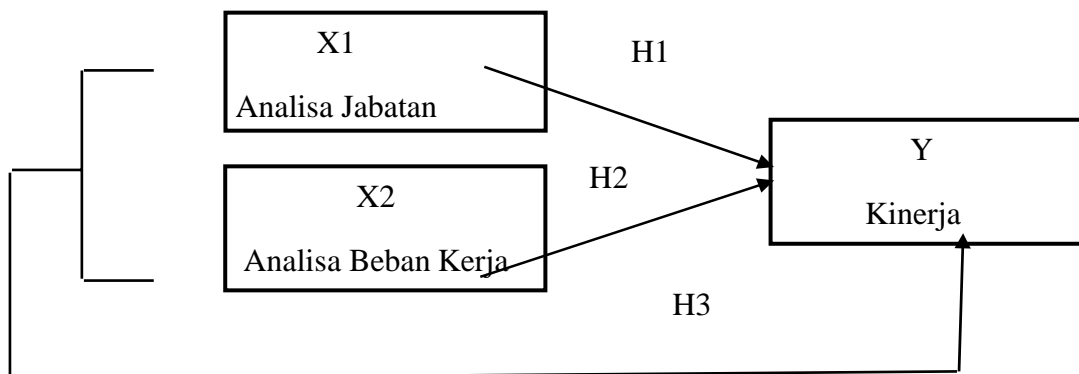
Irawati (2017) mengatakan analisis jabatan atau deskripsi pekerjaan memberikan standar objektif untuk pengisian setiap pekerjaan, serta merupakan alat untuk mengisi pekerjaan tersebut melalui promosi dan pengangkatan. Hanggraeni (2012:28) menyebutkan salah satu manfaat dari analisa jabatan adalah untuk menemukan unsur-unsur pekerjaan yang mendorong maupun yang menghambat kualitas kerja karyawan.

### I.9.2. Teori Pengaruh Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisa beban kerja berhubungan pada penilaian kinerja karyawan dari beban kerja yang mereka harus selesaikan mengacu pada target dan waktu kerja yang telah ditentukan sebelumnya (Wefald et al, 2012). Beban kerja yang terlalu besar dapat mempengaruhi penampilan menjadi menurun (Basri, 2006).

## I.10. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independent dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



## I.11. Hipotesis

(Pengertian hipotesis menurut ahli). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H1 : Analisa jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. H2 : Analisa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Provinsi Sumatera Utara.
3. H3 : Analisa jabatan dan analisa beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Provinsi Sumatera Utara.