

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil karya yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Bagaimana SDM bertindak dalam suatu situasi bergantung pada hubungan timbal balik dari perilaku, lingkungan, dan kondisi kognitif. Terutama faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa mereka mampu atau tidak mampu melakukan suatu perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil karya yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut **(Husien, 2019)** Kinerja pegawai adalah sesuatu yang di capai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi secara lebih efektif. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya menyangkut output saja, melainkan juga melihat aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan. Agar kinerja perusahaan atau organisasi baik, maka diperlukan kinerja individu dan kinerja kelompok yang baik pula.

Menurut **(Handrane, 2017)** karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan.

Menurut **(Sulvitri et al., 2018)** menyatakan pengertian beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai-pegawai yang telah ditentukan dan harus segera diselesaikan oleh suatu organisasi atau perusahaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Menurut **(Yuniatin et al., 2017)** *employee engagement* adalah keadaan dimana seorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya.

Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

Kepolisian daerah sumatera barat atau Polda Sumbar dulu bernama Komando daerah kepolisian (Komdak atay Kodak III/ Sumatera Barat) Adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilaya provinsi sumatera barat. Yang bertugas melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat dengan sepenuh hati. Polda Sumatera Barat tergolong tipe A karena itu dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua Inspektur Jendral polisi. Saat ini yang menjabat sebagai Kapolda Sumatera Barat adalah Irjen Pol. Drs. Toni Harmanto, M.H. Lahir pada bulan Oktober tahun 1965 yang sekarang berusia 54 tahun. Irjen Pol. Drs. Toni Harmanto, M.H Lulusan Akpol 1988 ini berpengalaman dalam bidang reserce.

Jabatan terakhir jendral bintang dua ini adalah Widyaiswara Utama Sespim Lemdiklat Polri, beliau mulai dinas pada tahun 1988 sampai dengan sekarang.

Penyebab turunnya kinerja pegawai pada Kapolda Sumatera Barat dikarenakan oleh beban kerja yang terlalu tinggi dalam pekerjaan tertentu seperti tidak adanya libur pada hari sabtu dan minggu yang harus selalu mengerjakan rutinitas pekerjaan seperti biasa karena terkadang seorang pegawai juga ingin menghabiskan waktu bersama keluarganya tetapi terkadang tidak adanya libur dalam pekerjaan itu yang menyebabkan kinerja pegawai dapat menurun.

Serta keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan dan saling membantu satu sama lain terkadang tidak di hargai oleh pimpinan-pimpinan yang ada padahal setiap pegawai yang bekerja pada Polda Sumatera Barat tersebut wajib mengeluarkan pendapat dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan untuk kepentingan bersama agar tercapainya suatu tujuan organisasi oleh sebab itu pegawai terkadang merasa tidak dihargai dan itu bisa menurunkan kinerja pegawai yang ada. Dan juga akan menimbulkan stres kerja pada pegawai Polda Sumatera Barat karena beban kerja yang terlalu tinggi yang bisa menyebabkan menurunnya kinerja pegawai serta rasa antusias pada polda Sumatera Barat belum sesuai dengan keinginan, kurangnya keahlian dalam melaksanakan tugas karena penempatan pegawai tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut sehingga dapat juga menurunkan kinerja pegawai, serta perhatian kurang yang di berikan oleh pimpinan kepada pegawai pada Polda Sumatera Barat tersebut dan tidak memahami karakteristik individu setiap pegawai yang terkadang seorang pegawai merasa di

asingkan dalam suatu organisasi yang bisa disebut pilih kasih terhadap pegawai pada suatu organisasi yang menyebabkan kinerja seorang pegawai bisa menurun, hubungan yang kurang harmonis atau konflik antara pegawai yang satu dengan yang lain dan itu juga bisa menyebabkan kinerja pegawai akan menurun.

Beban kerja yang terjadi dalam suatu organisasi akan terjadi sesuai dengan karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai yang terkadang seorang individu tidak menganggap suatu pekerjaan itu menjadi beban bagi mereka dan pegawai tersebut akan melakukan pekerjaan dengan senang hati. *Employee engagement* terjadi dalam suatu organisasi bisa berpengaruh terhadap karakteristik individu seorang pegawai yang mana pegawai terkadang beranggapan bahwa pendapatnya tidak dihargai oleh suatu organisasi dan pegawai tersebut. Dan kadang seorang berfikir bahwa suatu organisasi tidak menerima pendapat mereka karena suatu alasan tertentu dan mungkin ada keputusan lain yang lebih baik agar tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 1.1

Kepolisian Negara Republik Indonesia

Daerah Sumatera Barat

Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

Daftar Absensi Anggota Polri/Pns

No	Nama	Nip	Jabatan	S	S	R	K	J
Polri								
1.	Firdaus Zn,S.Pdt,M,SI	70020390	Akbp	H	H	H	H	H
2.	Bambang	78050707	Aipda	D	I	N	A	S
3.	Rori Oktari, S.Pd	94101050	Briptu	C	C	C	C	C
4.	Syafri	69030051	Akp	H	D	LD	H	D
5.	Evarial Usman	64120873	Aiptu	H	D	LD	H	D
6.	Hengki Susanto	77090498	Aiptu	H	D	LD	H	D
7.	Ruri Ramadona	80071115	Brigadir	H	D	LD	H	D
8.	Melki Putra	85041759	Brigadir	H	D	LD	H	D
9.	Tika Christiani	90060064	Brigadir	H	H	H	H	D
10.	Yosa Ferdinan	96090481	Bripda	H	D	LD	H	D

11.	Dewarlan	64030599	Akp	LD	H	D	LD	H
12.	Edi Azhar, SH	69080116	Akp	LD	H	D	LD	H
13.	Miftahul Hidayat	85020378	Bripka	LD	H	D	L	LD
14.	Dery Febriyandi, SH	84020201	Bripka	LD	H	D	LD	H
15.	Deni Hartono	87040877	Brigadir	L	H	D	LD	H
16.	Aldi Zulhendri	92099667	Briptu	LD	L	L	L	LD
17.	Maharani	96050886	Bripda	H	H	H	H	H
18.	Jasman	63060229	Kompol	D	LD	H	D	LD
19.	Mariadi	72070463	Aiptu	D	LD	H	D	LD
20.	Hengki darmawan	72100488	Aiptu	D	LD	H	D	LD
21.	Alex Leo Nardo	80081316	Bripka	D	LD	H	D	LD
22.	Bobby F. Albert,SH	87090675	Bripka	D	LD	H	D	LD
23.	Beni Wijaya	77120898	Briptu	D	LD	H	D	LD
24.	Alfian Martha	91030204	Briptu	D	LD	H	D	LD
Pns								
1.	Ir. Mainiwita	19650518	kaurrenmin	H	H	L	H	H

		19960320 01						
2.	Eko Wadiyanti	19620517 19890320 02	Paurren	H	H	H	H	H
3.	Eva Riswanti	19670606 19911120 01	paurmintu	H	H	H	L	L

Keterangan

H =Hadir

LP = Lepas Dinas

D =Dinas

C =Cuti

L =Libur

Berdasarkan penjelasan tersebut, makan tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul :
“PENGARUH BEBAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KARAKTERISTIK INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLDA SUMATERA BARAT”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat di defenisikan beberapa masalah yang ada pada Polda Sumatera Barat yaitu:

1. Tingginya beban kerja pada Polda Sumatera Barat
2. Rasa antusias dari para pegawai Polda Sumatera Barat terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan mereka
3. Keterlibatan kerja pegawai Polda Sumatera Barat belum sesuai keinginan
4. Kurangya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas
5. Adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki
6. Kurangya perhatian pimpinan terhadap kinerja pegawai
7. Kurangya kemampuan atasan dalam memahami karakteristik individu pegawai sehingga menurunnya kinerja pegawai
8. Tidak terjalin hubungan yang baik pada Polda Sumatera Barat
9. Penilaian kinerja pegawai pada Polda Sumatera Barat belum mencapai predikat yang baik
10. Kurangya keterlibatan pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan suatu organisasi

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi dua variabel bebas beban kerja (X_1), *employee engagement* (X_2) variabel mediasi karakteristik individu (Z) variabel intervening peningkatan kinerja pegawai (Y)

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap karakteristik individu pada Polda Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap karakteristik individu pada Polda Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Polda Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Polda Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja pegawai pada polda Polda Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui karakteristik individu sebagai variabel intervening pada Polda Sumatera Barat?

7. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui karakteristik individu pada Polda Sumatera?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja, *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui karakteristik individu sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap karakteristik individu pada Polda Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap karakteristik individu pada Polda Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Polda Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja pada Polda Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Polda Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui karakteristik individu sebagai variabel intervening

7. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui karakteristik individu sebagai variabel intervening

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen di universitas putra indonesia.

2. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam strategi pemasaran yang efektif.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan yang terutama dibidang administrasi tentang beban kerja, *employee engagement*, terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui karakteristik individu sebagai variabel intervening pada Polda Sumatera Barat