

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan hal utama dan terpenting bagi setiap perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus di dikembangkan dan dikelola dengan sebaik mungkin agar perusahaan menghasilkan sumber daya yang unggul. Di setiap perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Manusia merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki potensi sumber daya yang dapat dikelola dan dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya bantuan sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya karena setiap perusahaan membutuhkan manusia dalam menggerakkan, mengoperasikan maupun mengendalikan pekerjaannya.

Peranan dan kedudukan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya Sumber Daya Manusia perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sumber Daya Manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara efektif, karena hal ini dapat mempercepat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Diperlukannya upaya dan tindakan organisasi dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan berjalan dengan baik.

Adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mengatur karyawan untuk bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya, bahwa pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan harus dapat diselesaikan dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menciptakan peluang bagi setiap karyawan dalam memotivasi kerja supaya karyawan tersebut dapat bersemangat dalam mengerjakan tugasnya, sehingga hal ini dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu upaya dalam sebuah perusahaan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki secara terstruktur dan menyeluruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan tersedianya sumber daya yang handal, sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang didasari pada pemahaman bahwa Sumber Daya Manusia dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan mampu memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia agar bisa mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan, perusahaan juga menggunakan berbagai macam cara untuk memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, tetapi dengan memberikan beban kerja yang berlebihan akan berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan kelebihan beban dalam pekerjaan dan terhambatnya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan.

Perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam setiap kondisi. Dengan adanya persaingan yang ketat, karyawan harus memaksimalkan kemampuannya dalam menghadapi persaingan tersebut. Jika perusahaan mampu bersaing maka karyawan tersebut tetap harus lebih berhati-hati dan tetap memaksimalkan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaannya. Namun apabila karyawan tidak mampu mengendalikan pekerjaannya maka akan menjadi beban kerja bagi karyawan tersebut.

Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh perusahaan dengan waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tugas dan tanggung jawab yang terlalu banyak diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika karyawan diberikan beban kerja yang berlebih, maka hal tersebut akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, yang bisa menghambat aktivitas karyawan ketika sedang bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target

yang ditetapkan, akan tetapi jika beban kerja ini mampu dilalui oleh karyawan dengan lebih baik dengan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan karyawan akan terus berusaha dalam mengatur waktu dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga bagi karyawan yang menganggap pekerjaannya tersebut sebagai beban ini akan dilalui dengan lebih mudah. Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, bisa dilihat dari pemanfaatan karyawan yang memiliki potensi dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang layak, perhitungan bonus yang progresif, semua upaya itu dilakukan dalam meningkatkan kinerja dari karyawan dimana kinerja karyawan ini selalu di beri penilaian atau evaluasi, agar pencapaiannya selalu dapat terlaksanakan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi tugas utama yang harus dikerjakan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan khususnya dalam produksi dan pengemasan yang bertanggung jawab atas perolehan target produksi yang dicapai. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu bagi seorang karyawan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah

dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang baik harus sesuai dengan kemampuan karyawan dan kondisi fisik karyawan. Pekerjaan yang melebihi kapasitas dan dibawah kapasitas akan berdampak pada kerja karyawan yang tidak efisien, sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut yang tidak maksimal.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan dan ketentuan sebelumnya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat dan ringan. Kinerja merupakan perwujudan dari hasil yang dicapai dari bakat dan kemampuan karyawan. Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, yaitu sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena bisa saja seorang karyawan sanggup diberikan tugas yang banyak namun belum tentu karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang tepat. Jika dapat terselesaikan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut **Sutrisno (2016)** Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

PT. Agronesia Saripetojo Bandung merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi es dalam bentuk es serut dan es kristal atau tube yang sangat berpotensi untuk dimanfaatkan sebagai penunjang kebutuhan masyarakat sebagai

media pendingin minuman. Es merupakan air yang dibekukan, yang diproduksi dengan menggunakan mesin. Es dimanfaatkan sebagai tambahan media pendingin minuman seperti es teh, es campur, es buah, sirup maupun minuman manis lainnya. es sangat berpotensi pada saat cuaca panas dan merasakan haus oleh karena itu banyak yang menyukai minuman yang dingin sebagai tambahannya yaitu dengan mencampurkan es kedalam minumannya tersebut.

Permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan ini yaitu terlihat pada pencapaian target yang dihasilkan, yaitu hasil produksi yang tidak mencapai target yang sudah ditentukan dikarenakan proses pembuatan yang lama sehingga memerlukan banyak waktu hal ini dapat menyebabkan karyawan akan merasa terbebani karena pekerjaan yang terlalu banyak dan proses yang lumayan lama. Dengan kondisi waktu kerja produksi di malam hari dapat menjadi beban bagi karyawan yang rentan terhadap kesehatan karena yang seharusnya waktu kerja disiang hari, tetapi produksi es ini dilakukan pada malam hari dikarenakan jika memproduksi es disiang hari tidak bagus karena cuaca yang panas akan menghambat pembuatan es tersebut. Oleh karena itu pembuatan es ini dilakukan pada malam hari agar menghasilkan es yang sempurna. Namun hal tersebut belum tentu dapat menghasilkan es yang berkualitas baik, pasti ada saja es yang pecah atau menyusut.

Berdasarkan hasil penjajagan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung yang memproduksi es, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan, hal ini dapat diamati dari indikator sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung masih kurang optimal, karena masih ditemukan produk es yang pecah atau menyusut dalam proses pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Kualitas Produksi Unit Kerja dan Produk Rusak
Periode Agustus s/d Desember 2022

| Bulan | Unit Kerja (<i>bag</i>) | | Produk Rusak (<i>bag</i>) | |
|-----------|---------------------------|----------|-----------------------------|----------|
| | Es Tube | Es Serut | Es Tube | Es Serut |
| Agustus | 60.000 | 1800 | 200 | 2 |
| September | 60.000 | 1800 | 84 | 10 |
| Oktober | 60.000 | 1800 | 119 | 1 |
| November | 60.000 | 1800 | 61 | 8 |
| Desember | 60.000 | 1800 | 40 | 4 |

Sumber: Data Kualitas Produksi Es pada PT Agronesia Saripetojo Bandung, 2023

2. Kuantitas, dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan dalam menghasilkan produknya pada PT Agronesia Saripetojo Bandung. Contohnya seperti dalam pembuatan es tube dan es serut. Selama 5 bulan belum tercapai hasil yang maksimal sesuai dengan rencana. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Target Produksi dan Realisasi Produksi
Periode Agustus s/d Desember 2022

| Bulan | Target Produksi (bag) | | Realisasi Produksi (bag) | | Persen (%) | |
|-----------|--------------------------|----------|-----------------------------|----------|------------|----------|
| | Es Tube | Es Serut | Es Tube | Es Serut | Es Tube | Es Serut |
| Agustus | 60.000 | 1800 | 56.540 | 1.154 | 94% | 64% |
| September | 60.000 | 1800 | 53.667 | 1.133 | 89% | 62% |
| Oktober | 60.000 | 1800 | 51.067 | 1.088 | 85% | 60% |
| November | 60.000 | 1800 | 49.397 | 1.026 | 82% | 57% |
| Desember | 60.000 | 1800 | 55.860 | 1.657 | 93% | 92% |

Sumber: Data Produksi Es pada PT Agronesia Saripetojo Bandung, 2023

Berdasarkan indikator di atas, masalah tersebut diduga oleh adanya faktor beban kerja sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan, masih adanya karyawan yang tidak teliti dan tidak hati-hati saat melakukan pekerjaannya. Kurangnya sosialisasi mengenai SOP (*standard Operating Procedure*) kepada karyawan sehingga menyebabkan kualitas produk masih belum optimal. Dengan adanya target produksi yang terlalu banyak menyebabkan kinerja karyawan menurun hal ini berpengaruh pada kualitas kerja karyawan pada saat melakukan pengemasan es yang tidak hati-hati sehingga terdapat produk es yang pecah.
2. Penggunaan Waktu, dalam proses produksi es ini dilakukan pada malam hari sehingga penggunaan waktu dalam proses pekerjaannya juga membutuhkan waktu yang lama, dan juga masih ada karyawan yang tidak konsisten, sering

menunda-nunda pekerjaan, hal ini berpengaruh pada pencapaian target yang dihasilkan tidak sesuai dengan rencana.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan mendalam serta hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agronesia Saripetojo Bandung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum dari PT Agronesia Saripetojo Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan beban kerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan yang ada pada PT Agronesia Saripetojo Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung?
5. Hambatan-hambatan apa saja yang mempengaruhi beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung. Dan usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Mengetahui gambaran umum dari PT Agronesia Saripetojo Bandung.
- b. Mengetahui pelaksanaan beban kerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung.
- c. Mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung.
- d. Mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung.
- e. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang mempengaruhi beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung. Dan usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pada pertimbangan kontekstual dan kegunaan praktik untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

A. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi pengetahuan dan pengalaman serta dapat memperluas wawasan dalam mempelajari dan menerapkan teori-teori yang peneliti dapatkan selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis umumnya, khususnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung.

B. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya dalam pelaksanaan beban kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan masukan khususnya mengenai pelaksanaan beban kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut dan mendalam mengenai sumber daya manusia khususnya dalam permasalahan tentang beban kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung yang beralamat di Jalan Kebon Sirih No.18, Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023 penelitian ini dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan,

dan penyusunan laporan penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel Jadwal Penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Jadwal Kegiatan Penelitian

| NO | KETERANGAN | TAHUN 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|------------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|
| | | FEBRUARI | | | | MARET | | | | APRIL | | | | MEI | | | | JUNI | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Tahap Persiapan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Penajakan | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | b. Perumusan Masalah | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | c. Pengajuan Judul | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | d. Studi Kepustakaan | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | e. Bimbingan | | ■ | | ■ | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| | f. Penyusunan (Usulan Penelitian) | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| | g. Seminar (Usulan Penelitian) | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | |
| 2 | Tahap Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Observasi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| | b. Wawancara | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| | c. Angket | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| | d. Pengolahan dan Analisis Data | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 3 | Tahap Penyusunan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | b. Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |
| | c. Perbaikan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

Sumber: Hasil olahan peneliti