

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di zaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada di dalam-nya (Giano Surya Pamungkas et al., 2023a). Karena setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan, baik dari barang maupun jasanya agar mampu bersaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini adalah salah satu indikator yang sangat penting karena dengan adanya SDM yang sesuai standarisasi perusahaan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan menggunakan kinerja karyawan dengan maksimal (Itot Bian Raharjo et al., 2023). Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko. T. Hani, 2001). Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan.

Persaingan industri yang semakin ketat di zaman sekarang, sering kali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengatasi masalah tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan

dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi suatu perusahaan begitupun sebaliknya. Apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Gobel et al., 2023).

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2015) (Lukito & Alriani, 2019). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya infisiensi kerja. Agar sebuah organisasi beroperasi secara efisien dan efektif, maka organisasi atau perusahaan harus mengetahui beban kerja karyawannya. (Koesmowidjojo & Mar'ih, 2017) menyatakan akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Adanya teori tersebut diperkuat oleh hasil temuan dari (Yusoff et al., 2014) yang mengemukakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh *negative* terhadap kinerja karyawan.

Melihat teori yang dikemukakan di atas mengenai beban kerja yang dimana menyebutkan beban kerja yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, dialami juga oleh PT. Jalur Mandiri Utama merupakan perusahaan *start-up* yang sedang berkembang bergerak di bidang *consumer good* khususnya untuk produk perawatan. Produk pertama yang mereka keluarkan yaitu Y.O.U sebagai *brand* pertama untuk membuka pasar pertama kosmetik di Indonesia tentunya PT. Jalur Mandiri Utama merupakan perusahaan yang terbilang masih cukup baru yang dimana masalah masalah akan ditemukan salah satunya pada sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian awal diketahui adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan jumlah karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Jabatan Karyawan
PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung

DATA JUMLAH JABATAN KARYAWAN	
PT. JALUR MANDIRI UTAMA AREA BANDUNG	
Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Back Office</i>	13
<i>Beauty Advisor</i>	195
<i>Marketing</i>	8
Admin	5
MDS	2
<i>Trainer</i>	2

(Sumber: PT. Jalur Mandiri Utama)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa posisi dalam suatu jabatan di PT. Jalur Mandiri Utama kurang memadai dengan jumlah karyawan yang

sedikit pada jabatan tertentu akan menambah beban kerja yang berlebihan atau hasil dari pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada perusahaan menyatakan bahwa tiap karyawan sering melakukan lembur dikarenakan beban kerja yang mereka kerjakan melebihi dari kapasitas dan kuantitas dari karyawan yang ada di PT. Jalur Mandiri Utama. Selain itu karyawan sering mengerjakan *double jobdesk* yang dimana seharusnya tiap karyawan mengerjakan *jobdesk* di salah satu posisi jabatan akan tetapi mereka mengerjakan pada dua posisi jabatan. Dengan demikian permasalahan ini selaras dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya akibat beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga menurunkan kinerja hal ini diperkuat oleh data dari perusahaan mengenai absensi karyawan sebagai berikut ini:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan di PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung Pada Bulan Juli s/d Desember 2023

ABSENSI KARYAWAN PT. JALUR MANDIRI UTAMA AREA BANDUNG					
BULAN JULI-DESEMBER 2023					
Bulan	Keterangan			Total	Jumlah Pegawai
	Sakit	Izin	Cuti		
Juli	41	16	4	61	132
Agustus	45	10	5	60	145
September	50	12	5	67	136
Oktober	25	7	5	37	126
November	40	11	9	60	115
Desember	14	3	8	25	115

(Sumber: PT. Jalur Mandiri Utama)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung dari Bulan Juli s/d Desember 2023 mengalami peningkatan setiap bulannya beban kerja yang mereka kerjakan ini mengakibatkan kelelahan sehingga ketahanan tubuh dari tiap karyawan menurun dalam data dilihat jumlah karyawan yang memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti sakit, izin, cuti hal ini disebabkan oleh ketahanan tubuh dan mereka sering pulang melebihi jam kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, di luar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja(Sudiharto, 2009).

Tabel 1. 3
Karyawan Resign Dan Karyawan Baru Tahun 2023
PT. Jalur Mandiri Utama

DATA KARYAWAN RESIGN DAN KARYAWAN BARU		
TAHUN 2023		
Bulan	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan Baru
September	34	10
Oktober	47	3
November	40	7
Desember	19	7

(Sumber: PT. Jalur Mandiri Utama)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada kurun waktu di bulan September sampai bulan Desember jumlah karyawan yang melakukan *resign* mencapai angka tertinggi di bulan Oktober yaitu 47 karyawan. Hal ini berpengaruh kepada beban kerja yang dilakukan karyawan apabila perusahaan tidak secepatnya mengadakan *recruitment* maka akan adanya penambahan beban kerja berlebihan kepada karyawan lainnya. Hal ini diperjelas melalui data dan wawancara yang dijelaskan di Tabel 1.1 yang dimana karyawan harus mengerjakan yang seharusnya tidak berada di *jobdesk*. Melihat data *resign* diatas bahwa kinerja karyawan menurun dengan melakukan *resign* pada perusahaan yang disebabkan oleh beban kerja yang tidak sesuai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Jalur Mandiri Utama ditemukan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang dapat diketahui terdapat pada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas

Kemampuan karyawan dalam pemahaman *jobdesk* cukup kurang dikarenakan adanya pelimpahan tugas karyawan dituntut untuk mengerjakan *jobdesk* tersebut tanpa adanya kemampuan yang memumpuni. Dengan contoh karyawan dengan jabatan HRD memahami *jobdesk* karyawan dengan jabatan *finance*.

2. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga karyawan kelelahan dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas. Seperti

penjelasan diatas terkait karyawan yang mengerjakan pekerjaan dalam 2 posisi jabatan yang berbeda.

3. Efektivitas

Penggunaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tidak dikelola dengan baik sehingga banyak karyawan yang melakukan *resign* karena adanya ketidakseimbangan antara kuantitas pekerjaan dan kuantitas pekerja menimbulkan ketidakefektifan pada sumber daya manusia. Sebagaimana tersaji pada tabel 1.3.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh beban kerja karyawan yang dapat dilihat dari pada indikator-indikator berikut ini:

1. Pelimpahan Tugas

Banyaknya pekerjaan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan tanpada adanya pembagian kerja yang sesuai. Sehingga karyawan harus mengerjakan tugas yang tidak seharusnya tugas tersebut kerjakan. Dalam melakukan pekerjaan tersebut karena tidak sesuai kemampuan atau *passion*-nya. Dengan contoh sama hal nya seperti diatas karyawan dengan jabatan HRD mengerjakan pekerjaan sekaligus dengan *finance* atau admin.

2. Waktu Lembur

Kuantitas pekerjaan yang begitu banyak mengakibatkan karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, tanpa adanya bayaran atau upah yang dibayarkan pada waktu lembur tersebut atau lembur

secara sukarela untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus selesai tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut tentang masalah tersebut, dimana hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **”PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR MANDIRI UTAMA AREA BANDUNG.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti telah menentukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung?
2. Bagaimana kondisi beban kerja karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung?
5. Apa saja hambatan dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan beban kerja pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran umum pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung.
2. Mengetahui kondisi beban kerja karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung.

3. Mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung.
5. Mengetahui apa saja hambatan dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan beban kerja pada PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna yaitu sebagai berikut:

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara praktis yaitu:

a. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang dilakukan dalam penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk suatu instansi yang dikelola oleh swasta.

b. Bagi PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa menghasilkan suatu solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi sarana informasi atau referensi bagi pihak lain dalam penelitian yang akan dilakukan kedepannya.

1.3.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang dilakukan dalam penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk suatu instansi yang dikelola oleh swasta.

b. Bagi PT. Jalur Mandiri Utama Area Bandung

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa menghasilkan suatu solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi sarana informasi atau referensi bagi pihak lain dalam penelitian yang akan dilakukan kedepannya.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jalur Mandiri Utama yang beralamat di Jln. Soekarno Hatta No. 408. Kel. Karasak, Kec. Astana Anyar Kota Bandung.

