

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan teramat utama dan menjadi modal dalam sebuah perusahaan melalui adanya sumber daya manusia perusahaan akan dapat berjalan secara praktis dan tepat. Perusahaan membutuhkan sumber daya guna memenuhi rencana yang sudah ditetapkan, salah satu yang dapat membantu mencapai tujuan tersebut adalah dengan adanya sumber daya manusia. Namun sumber daya manusia bukan hanya manusianya saja akan tetapi kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri dari segi pemahaman, kapasitas dan keterampilan yang relevan karena tidak semua sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik.

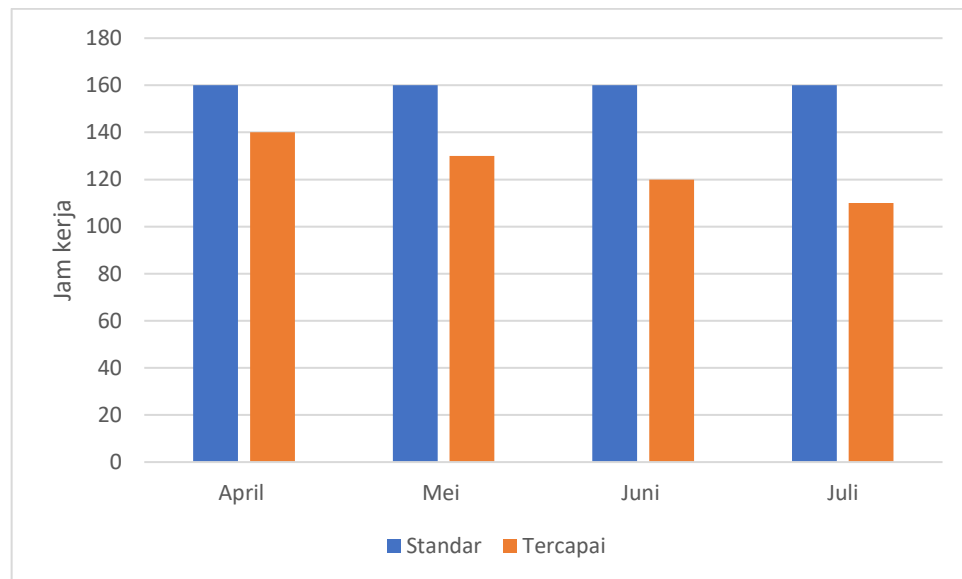
Sumber daya manusia yang unggul memiliki peranan penting dan menjadi nilai tambah bagi perusahaan dalam banyak aspek. Pertama mampu menciptakan produk dan layanan yang berkualitas tinggi dan juga memiliki kemampuan dan keahlian yang cocok dengan bidang profesi dan mereka akan mampu menghasilkan karya yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Lalu dapat meningkatkan kreativitas dan inisiatif tinggi untuk membantu perusahaan dalam mencapai target perusahaan. Efisiensi operasional perusahaan karena karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan efisien dan efektif akan memahami tugas-tugas atau pekerjaan mereka dan operasional prosedur yang benar .

Pengaruh sumber daya manusia yang berkualitas terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, karyawan merasa diberdayakan oleh perusahaan dan mampu bekerja

dengan baik. Karyawan akan lebih aktif berkontribusi untuk perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas memberikan peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Namun, ada masalah yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kapasitas kemampuan karyawan yang kurang dengan beban kerja yang diberikan andal berdampak buruk pada kinerja dari karyawan beban kerja yang tidak seimbang dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menjadi sumber stres dan tekanan psikologis. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan cenderung merasa kelelahan secara fisik dan mental, sehingga hal ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja mereka. Mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mengalami penurunan motivasi, atau bahkan mengalami penurunan kualitas kerja.

Selain itu, pemberian tugas tambahan yang tidak sesuai dengan pekerjaan utama juga dapat menyebabkan karyawan kehilangan fokus dan mengarah pada pemborosan waktu dan sumber daya. Karyawan akan terbagi antara tugas utama dan tugas tambahan yang mendesak, sehingga efisiensi kerja mereka akan menurun. Akibatnya, kinerja keseluruhan perusahaan dapat terpengaruh karena karyawan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dapat berpengaruh dalam tingkat hasil kerja yang rendah dan meningkatkan keterlambatan dan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Didukung dengan data empiris mengenai kinerja karyawan, yaitu:

**Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG****Gambar 1.1 Kinerja karyawan**

Berdasarkan data empiris diperoleh data sebagai berikut pada bulan April jam kerja yang terealisasi adalah 140 jam (87%), pada bulan Mei yang terealisasi adalah 130 jam (81%), pada bulan Juni yang terealisasi adalah 120 jam (75%) sedangkan pada bulan Juli yang terealisasi adalah (68%). Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan pada setiap bulannya. Lalu dibuktikan pula dengan hasil pra survey yang sudah dilakukan yaitu :

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey Kinerja Karyawan**  
**Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

No	Pernyataan	Jawaban		Total	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar hingga selesai	16	18	40%	60%
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan	14	20	35%	65%
3.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	14	20	35%	65%
4.	Dapat diandalkan ketika menyelesaikan	15	19	34%	66%
<b>Rata-rata</b>		36%		64%	
Jumlah Responden = 34					

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil pra survey yang sudah dilakukan sebesar 64% kinerja karyawan Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG mengalami penurunan yang disebabkan oleh tugas yang melebihi kecakapan dan kemahiran yang dimiliki oleh karyawan. Kemudian didukung oleh data proyeksi pengerjaan pengujian yaitu:

**Tabel 1.2 Deadline Kerja**

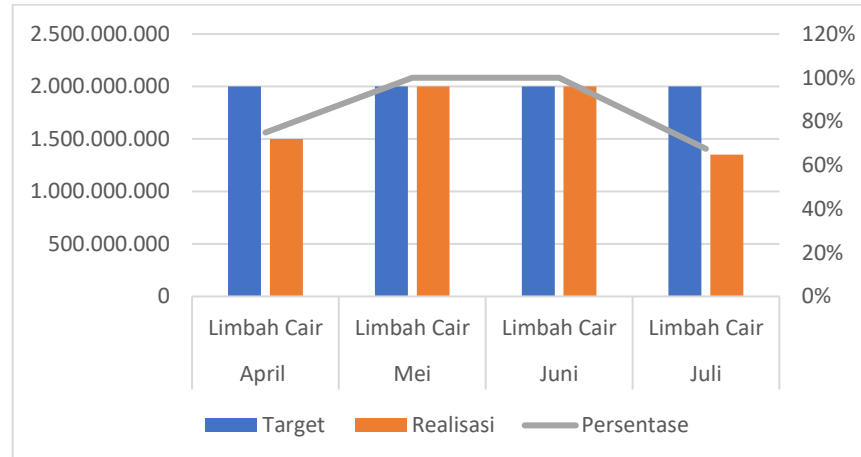
Deadline Kerja	
Tahap -tahap	Durasi
Sampling Input	2 hari
Pengujian	8 hari
Percetakan Sertifikat	4 hari

Berdasarkan pada tabel 1.2 yaitu proyeksi deadline proses pengujian yang seharusnya 14 hari sesuai waktu pengerjaan yaitu 14 hari menjadi 26 hari akibat dari penurunan kinerja karyawan tidak sesuainya antara kapasitas kemampuan bekerja karyawan yang kurang dengan beban kerja yang diberikan dan waktu pengerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Lestari et al., 2020, hal. 104) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditentukan berdasarkan mutu dan jumlah kerja yang dicapai pegawai dengan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor pemicu penurunan kinerja karyawan adalah beban kerja yang tidak selaras dengan patokan perusahaan dan target yang ingin dicapai. Ini akan berdampak pada hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak mencapai tujuan dan waktu yang diberikan. Oleh karena itu, hasil kerja yang ditunjukkan menjadi tidak maksimal karena tugas yang diberikan melebihi kemampuan karyawan dan juga standar perusahaan. Hal ini didukung dengan data target penjualan perusahaan yaitu:

#### Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG



**Gambar 1.2 Realisasi Target Pendapatan**

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas terlihat bahwa pada bulan april mengalami penurunan dan terjadi lonjakan pada bulan Mei dan Juni dimana perusahaan mampu mencapai target yang sudah ditetapkan disebabkan oleh banyaknya konsumen yang melakukan pelaporan pengujian per semester, namun pada

juli target yang ingin dicapai mengalami penurunan kembali secara fluktuatif dikarenakan jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja tidak selaras dengan kecakapan pekerja dan standar perusahaan yang akibatnya berdampak pada hasil kerja yang merugikan bagi perusahaan. Lalu dibuktikan dengan hasil pra survey yang sudah dilakukan.

**Tabel 1.3**  
**Pra Survey Beban Kerja**  
**Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

No	Pernyataan	Jawaban		Total	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Memahami kondisi apa yang dikerjakan	15	19	34%	66%
2.	Pemberian waktu kerja sesuai dengan standar dan beban pekerjaan yang diberikan	15	19	34%	66%
3.	Perusahaan memberikan beban kerja dan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	14	20	35%	65%
<b>Rata – rata</b>		34%		66%	
<b>Jumlah responden = 34</b>					

Berdasarkan pad tabel 1.3 terlihat bahwa sebesar 66% jumlah pekerjaan yang didapatkan oleh setiap karyawan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Achyana 2016, hal 3) muatan kerja adalah besarnya seluruh tugas yang harus dipikul oleh kedudukan atau unit organisasi yang merupakan hasil perhitungan normal dan kadar waktu. Besaran muatan kerja yang diberikan karyawan yang menjadi pekerjaan utama yang harus dikerjakan.

Beban pekerjaan yang telah ditentukan memenuhi standar perusahaan. Ada tiga keadaan muatan kerja yang dipenuhi kepada pekerja. Yang pertama, muatan pekerjaan yang seimbang, yang berarti pekerjaan yang diberikan secara merata kepada

seluruh karyawan. Kedua pekerjaan yang terlalu sedikit (*under capacity*), yaitu muatan kerja yang diterima oleh karyawan terlampaui dibandingkan karyawan lain. Ketiga (*over capacity*), muatan pekerjaan yang terlampaui banyak tanggung jawab, ialah beban kerja yang diberikan melewati kapasitas pekerja. Muatan kerja *melembu capacity* dan *under capacity* bisa berpengaruh pada tidak efisiennya kerja dan juga karyawan tidak bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Beban pekerjaan yang baik yaitu beban pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan diberikan secara merata kepada seluruh karyawan. Selain itu penerapan pemahaman mengenai apa yang dikerjakan harus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan bukan hanya bisa menyelesaikan dengan maksimal tapi juga memahami kondisi pekerjaan yang dikerjakan

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik akan dapat memberikan andil yang signifikan kepada keberjayaan visi perusahaan. Kualitas dan kuantitas, serta standar perusahaan dan volume pekerjaan yang diberikan dapat menjadi pengaruh terhadap sejauh mana karyawan mampu mencapai sasaran yang sudah dipilih oleh perusahaan. Karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan apabila diimbangi oleh pembagian muatan kerja yang merata dan sepadan dengan tolak ukur perusahaan tidak terlalu berlebihan dan juga tidak terlalu rendah tapi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karena bisa saja karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan tetapi apa bisa menyelesaikan dengan maksimal dan tidak terjadi penurunan terhadap hasil kerja yang ditunjukkan. Jika bisa diselesaikan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi namun sebaliknya bisa diberikan

muatan pekerjaan yang terlalu berlebihan karyawan tidak bisa menyelesaikan dengan maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh (2019) “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memberikan hasil bahwa Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di sektor jasa pengujian air minum, air limbah dan penyediaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK).

Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG selalu berusaha untuk memberikan hasil yang baik dan maksimal bagi konsumen. Kinerja karyawan adalah keluaran kerja yang ditunjukkan bersandar pada mutu dan jumlah yang dipenuhi individu ketika menyelesaikan pekerjaan - pekerjaannya, yang mencakup usaha dan keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Cara yang digunakan dengan memperbaiki kinerja karyawannya yaitu dengan memperhatikan beban kerja yang diterima di perusahaan.

Bersumber pada gambaran diatas, lalu peneliti memilih topik penelitian ini adalah **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG “**



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan.
2. Karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Beban kerja dan volume pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan target kerja yang ingin dicapai.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas dan untuk menghindari perluasan masalah yang akan diteliti, maka peneliti membatasi topik permasalahan dan objek dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Beban Kerja pada karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud pada penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis beban kerja karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.
3. Mengukur pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan penjelasan dan pengetahuan dan juga menjadi referensi bagia pihak – pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk wawasan dan pengetahuan penulis mengenai beban kerja dan kinerja karyawan

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengukur dan menganalisis beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

#### **3. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan tentang sumber daya manusia dan diharapkan dapat menjadi dokumen civitas akademik serta menjadi pedoman civitas akademik terutama dalam penelitian lebih lanjut.

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Penulis mengadakan penelitian di Laboratorium PERUMDA Tirtawening Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Atlas Raya No 6 Lantai 2 Antapani Jawa Barat. Mengenai waktu dimulai penelitian penulis pada bulan maret 2023 sampai dengan bulan agustus 2023.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Februari sampai dengan Juli 2023.

No	Kegiatan	Bulan																
		Mar'23	Apr'23	Mei'23	Jun'23	Jul'23	Ags'23											
1.	Pengajuan Judul Penelitian																	
2.	Pendahuluan																	
3.	Penulisan Usulan Penelitian																	
4.	Sidang Usulan Penelitian																	
5.	Pengumpulan Data																	
6.	Pengolahan Data																	
7.	Penulisan Laporan Penelitian																	
8.	Sidang Akhir																	

Sumber : Data diolah (2023)