

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Semua organisasi berusaha keras untuk memiliki tenaga kerja yang unggul dalam produktivitas, karena hal ini mendorong ekspansi bisnis, profitabilitas, dan keberlanjutan. Efisiensi karyawan merupakan metrik penting untuk mengukur kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, membina tim yang produktif sangat penting untuk manajemen perusahaan yang efektif, karena pencapaian perusahaan secara langsung tercermin dalam Produktivitas kerja karyawan. Hasil dari upaya mereka sangat penting dalam membentuk pertumbuhan perusahaan dan meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas para pegawai maka dengan demikian produktivitas perusahaan punmeningkat, diharapkan hal ini berdampak pada kesejahteraan para karyawan perusahaan tersebut.

Produktivitas target yang tidak tercapai merupakan tantangan umum yang sering dihadapi oleh banyak organisasi. Ketika produktivitas tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan, ada beberapa faktor yang berperan, seperti manajemen waktu yang buruk, distribusi sumber daya yang tidak efisien, dan koordinasi yang tidak memadai di antara tim. Fenomena ini bisa berujung pada penurunan motivasi karyawan, penurunan kualitas kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan membangun sistem kerja yang sangat efisien. Manajemen memainkan peran strategis yang krusial dalam proses ini dengan mengintegrasikan dan memanfaatkan semua sarana dan prasarana yang

tersedia, menjalankan fungsi manajemen secara efektif, merancang alur kerja dan pembagian tugas yang efisien, menempatkan individu yang tepat pada peran yang sesuai, serta memastikan lingkungan kerja yang tenteram dan terjaga. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memelihara ekosistem tempat kerja yang ditandai dengan produktivitas yang tinggi dan standar efektivitas operasional yang unggul.

Beban kerja yang berlebihan yakni masalah umum yang sering dihadapi di berbagai organisasi. Beban kerja yang tidak seimbang terjadi ketika distribusi tugas di antara anggota tim, yang mengakibatkan karyawan mengalami kelebihan tugas. Fenomena ini dapat terjadi karena manajemen waktu yang kurang efektif.

Dampak dari beban kerja yang tidak seimbang terhadap produktivitas sangat signifikan. Ketika beberapa pekerja terlalu terbebani, mereka cenderung mengalami kelelahan, stres, dan penurunan motivasi. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga mengurangi efisiensi kerja dan kualitas hasil yang dihasilkan. Di sisi lain, karyawan yang kurang beban mungkin merasa tidak dihargai atau tidak termotivasi, yang juga dapat menurunkan produktivitas mereka. Secara keseluruhan, ketidakseimbangan ini menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak sehat dan secara signifikan dapat merusak Produktivitas organisasi.

Beban kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sastra (sebagaimana dikutip dalam Yana Diana, 2019), Beban kerja menunjukkan keseluruhan tanggung jawab sistematis yang dialokasikan kepada entitas organisasi yang terpisah atau kepada seorang staf. Untuk menilai kekuatan dan keberhasilan operasional, organisasi biasanya menggunakan alat

diagnostik seperti diagnostik pekerjaan, audit beban kerja, atau metodologi manajemen yang dipesan lebih dahulu, yang menganalisis portofolio tugas unit selama jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya untuk menginformasikan pengambilan keputusan strategis.

PT Cocos Indo makmur didirikan pada tahun 2017 oleh Pa Jusuf umar raditya seorang pengusaha visioner yang melihat peluang besar dalam industri energi alternatif, khususnya produksi briket. Berbasis di Jawa Tengah, perusahaan berfokus pada riset dan pengembangan teknologi briket yang efisien dan ramah lingkungan. PT Cocos Indo makmur berfokus memasarkan infor benua erofa, seperti salah satunya negara jerman, ukraina. Tidak memasarkan nya di indonesia karena harga briket yang tinngi tidak masuk untuk di jual di dalam negri (Indonesia).

Briket, juga dikenal sebagai briket (bahasa Prancis: [briquette]), adalah balok terkompresi yang terbuat dari debu batu bara atau bahan biomassa yang mudah terbakar seperti arang atau serpihan kayu. Briket berfungsi sebagai bahan bakar dan biasanya digunakan sebagai kayu bakar untuk menyalakan api. Briket batubara telah lama diproduksi sebagai cara untuk menggunakan 'batubara kecil', yaitu batubara yang dipecah halus dan pasti dihasilkan selama proses penambangan. Jika tidak, maka akan sulit untuk terbakar karena sulit untuk mengatur aliran udara yang cukup melalui api dari potongan-potongan kecil ini; bahan bakar tersebut juga cenderung keluar dari cerobong melalui aliran udara, sehingga menghasilkan asap hitam yang terlihat.

Mengirimkan produk turunan kelapa dari tempurung hingga briket arang. Kami memiliki banyak kontribusi bagi pelanggan kami untuk menghadirkan produk premium terbaik. Sebagai agregator, kami tidak hanya memberikan layanan yang cepat dan andal, tetapi juga secara konsisten melampaui ekspektasi dan tujuan.

PT Cocos Indo Makmur mengalami masalah dalam hal produktivitas karyawannya. Masalah ini terutama muncul ketika beban kerja tidak selaras dengan kemampuan karyawan, yang menyebabkan penurunan produktivitas. Berikut ini adalah jumlah karyawan di PT Cocos Indo Makmur:

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian**

No	Bagian Divisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	Staff	3
3	Produksi	42
4	Packing	20
5	Jaga malam	4
6	Tukang bongkar muat	4
	Jumlah	74

**Sumber : Pt cocos indo makmur (2024)**

Pada tahun 2024, PT Cocos Indo Makmur memiliki total 74 karyawan, yang terdiri dari 1 Manajer, 3 Staf, 42 karyawan di Bagian Produksi, 20 karyawan di bagian Packing, 4 penjaga malam, dan 4 tukang bongkar muatan. Penelitian ini akan fokus pada karyawan di divisi/jabatan produksi, yang berjumlah 42 orang.

**Tabel 1. 2 Pencapaian Produksi Briket pada PT Cocos Indo Makmur Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Produksi (ton)</b>	<b>Pencapaian Produksi (ton)</b>	<b>Produktivitas Rata-rata Karyawan (%)</b>
Januari	33	100	91	91%
Februari	33	100	91,4	91,4%
Maret	33	100	89.7	89.7 %
April	33	100	93	93 %
Mei	33	100	89%	89 %
Juni	33	100	96	96 %
Juli	33	100	94,8	94,8 %
Agustus	33	100	95	95 %
September	33	100	91	91 %
Oktober	33	100	92,3	92,3%
November	33	100	94	94 %
Desember	34	100	96	96 %

**Sumber : PT Cocos Indo Makmur 2022**

Pada PT Cocos Indo Makmur selama tahun 2022 Pada bulan januari – desember, produksi mengalami Perubahan setiap bulan nya. Pada bulan januari sampai desember, terjadi ketidak penuhi terhadap target produksi, masing-masing sebesar pada bulan januari pencapaian yang di capai hanya 91% dari target yang di tentukan, pada bulan februari pencapaian yang di capai hanya 91,4% dari target yang di tentukan, pada bulan maret pencapaian yang di capai hanya 89.7%, dari target yang di tentukan, pada bulan april pencapaian yang di capai hanya 93% dari target yang di tentukan, pada bulan mei pencapaian yang di capai hanya 89% dari target yang di tentukan, pada bulan juni pencapaian yang di capai hanya 97% dari target yang di tentukan, pada bulan juli pencapaian yang di capai hanya 94,8% dari target yang di tentukan, pada bulan agustus pencapaian yang di capai hanya 95% dari target yang di tentukan, pada bulan september pencapaian yang di capai hanya 91%

dari target yang di tentukan, pada bulan oktober pencapaian yang di capai hanya 92,3% dari target yang di tentukan, pada bulan november pencapaian yang di capai hanya 94% dari target yang di tentukan dan pada bulan desember pencapaian yang di capai hanya 96% dari target yang di tentukan. Meskipun pada bulan juni dan desember terjadi peningkatan target produksi, namun pencapaian hanya mencapai 96% dari target yang direncanakan. Pada tahun 2022, pencapaian produksi turun drastis pada bulan mei menjadi hanya 89%. Hal yang sama terjadi pada realisasi produksi Briket selama periode tersebut.

**Tabel 1. 3**  
**Pencapaian Produksi Briket pada PT Cocos Indo Makmur Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Produksi (ton)</b>	<b>Pencapaian Produksi (ton)</b>	<b>Produktivitas Rata-rata Karyawan (%)</b>
Januari	33	100	85	85 %
Febuari	35	100	90	90 %
Maret	33	100	80	80 %
April	33	100	75,8	75,8 %
Mei	38	100	95,5	95,5 %
Juni	33	100	85	85 %
Juli	33	100	90	90 %
Agustus	33	100	85	85 %
September	33	100	80	80 %
Oktober	40	100	95	95 %
November	42	100	90	90 %
Desember	42	100	95	95 %

*Sumber : PT Cocos Indo Makmur 2023*

Pada PT Cocos Indo Makmur selama tahun 2023 Pada bulan januari – desember, produksi mengalami Perubahan setiap bulan nya. Pada bulan januari sampai desember, terjadi ketidak penuhi terhadap target produksi, masing-masing sebesar

pada bulan januari pencapaian yang di capai hanya 85% dari target yang di tentukan, pada bulan febuari pencapaian yang di capai hanya 90% dari target yang di tentukan, pada bulan maret pencapaian yang di capai hanya 80%, dari target yang di tentukan, pada bulan april pencapaian yang di capai hanya 75,8% dari target yang di tentukan, pada bulan mei pencapaian yang di capai hanya 95,5% dari target yang di tentukan, pada bulan juni pencapaian yang di capai hanya 97% dari target yang di tentukan, pada bulan juli pencapaian yang di capai hanya 90% dari target yang di tentukan, pada bulan agustus pencapaian yang di capai hanya 85% dari target yang di tentukan, pada bulan september pencapaian yang di capai hanya 80% dari target yang di tentukan, pada bulan oktober pencapaian yang di capai hanya 95% dari target yang di tentukan, pada bulan november pencapaian yang di capai hanya 90% dari target yang di tentukan dan pada bulan desember pencapaian yang di capai hanya 95% dari target yang di tentukan. Meskipun pada mei terjadi peningkatan target produksi, namun pencapaian hanya mencapai 95,5% dari target yang direncanakan. Pada tahun 2023, pencapaian produksi turun drastis pada bulan april menjadi hanya 75,5%. Hal yang sama terjadi pada realisasi produksi Briket selama periode tersebut.

Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dampaknya akan terasa dalam Produktivitasperusahaan dalam menjaga produktivitasnya. Selain itu, dampaknya dapat meluas ke tingkat korporat, membentuk arah strategis yang lebih luas dan berpotensi mengubah lintasan untuk mewujudkan aspirasi bisnis perusahaan yang telah diratifikasi dan ditargetkan sebelumnya.

Ketidakmampuan PT Cocos Indo Makmur untuk memenuhi target produksi dapat dikaitkan, sebagian, dengan pembebanan intensitas kerja yang tidak terkendali pada karyawannya. Secara khusus, paradigma alokasi beban kerja perusahaan sering gagal mencapai keseimbangan yang harmonis antara volume tugas dan sumber daya sementara yang tersedia, yang berujung pada stres yang tidak semestinya pada karyawan yang dapat mengganggu Produktivitas secara keseluruhan. Seorang pegawai dianggap mempunyai beban kerja yang tinggi jika mereka memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan, tetapi di PT Cocos Indo Makmur, beban kerja tidak hanya berlebihan tetapi juga monoton, membutuhkan pengulangan setiap hari. Kondisi kerja seperti itu dapat menyebabkan pusing, kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, dan berkurangnya kemampuan komunikasi di antara para karyawan.

Faktor kunci lain yang memengaruhi Produktivitas adalah beban kerja, yang mencakup tuntutan fisik dan mental. Beban kerja adalah komponen penting dalam keseluruhan operasi perusahaan atau lembaga. Dengan mengelola beban kerja secara efektif, organisasi dapat mengevaluasi seberapa baik karyawan menangani tugas-tugas mereka dan dampaknya terhadap Produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam (Andini Elvatiana et al., 2024), Semangat kerja mengacu pada tingkat antusiasme seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Saat ini, Terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap situasi ini. Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka merasa jenuh dengan pekerjaan mereka saat

ini. Selain itu, ada juga yang merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian sebelumnya telah menghasilkan dua temuan yang berbeda mengenai dampak beban kerja atas produktivitas karyawan. Studi pertama menyimpulkan kalau beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan atas produktivitas. Sebaliknya, penelitian kedua menemukan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan secara parsial atas produktivitas pegawai.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Fadhil et al (2022) menghasilkan koefisien jalur sebesar  $-0,171$ , yang mengindikasikan hubungan terbalik. Analisis statistik menunjukkan t-statistik sebesar  $2,502$ , melampaui nilai t-kritis sebesar  $1,985$ . Dengan nilai p-value sebesar  $0,014$ , yang berada di bawah tingkat alfa yang telah ditentukan yaitu  $0,05$ , temuan ini secara empiris mendukung korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara beban kerja dan produktivitas kerja, sehingga mendukung gagasan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak buruk pada produktivitas

Pengujian empiris yang dilakukan oleh Chandra et al (2021) terhadap dampak beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Kencana Inti Perkasa memberikan hasil yang signifikan secara statistik. Secara khusus, nilai t hitung sebesar  $3,357$  melebihi nilai kritis yang telah ditentukan sebelumnya yaitu  $2,039$ , yang mengindikasikan penolakan ( $H_a$ ) dan mendukung ( $H_o$ ). Hasil yang tidak terduga ini membuat penelitian ini menyimpulkan adanya korelasi parsial yang positif dan substansial antara beban kerja dan produktivitas karyawan di PT

Kencana Inti Perkasa, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja, dalam hal ini, dapat meningkatkan tingkat produktivitas.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil kuisioner pra-survey Beban kerja**

No	Variabel <i>Beban kerja</i>	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	
1	Apakah Anda merasa bahwa waktu yang Anda alokasikan untuk menyelesaikan tugas cukup?	9	30	21	70	100%
2	Apakah sebagian besar tugas Anda selesai tepat waktu ?	9	30	21	70	100%
3	Apakah gangguan dari rekan kerja mempengaruhi konsentrasi Anda saat bekerja?	11	36,7	21	63,3	100%
4	Apakah Anda merasa bahwa kecepatan dalam memahami informasi penting untuk menyelesaikan tugas dengan efektif?	11	36,7	23	63,3	100%
5	Apakah Anda sering merasa cemas terkait dengan pekerjaan yang Anda lakukan?	5	16,7	25	83,3	100
Rata-rata		30,02		69,98		100
Pernyataan		30				

Hasil pra-survey menunjukkan variasi dalam pengalaman dan persepsi responden terkait beban kerja mereka. Sebagian besar responden merasa bahwa waktu yang mereka alokasikan untuk menyelesaikan tugas tidak cukup, dengan 70% merasakan kekurangan waktu. Hal ini sejalan dengan hasil dari pertanyaan berikutnya, di mana 70% responden juga merasa bahwa sebagian besar tugas mereka tidak selesai tepat waktu. Gangguan dari rekan kerja tampaknya cukup mempengaruhi konsentrasi mereka, dengan 63,3% melaporkan bahwa gangguan tersebut berdampak negatif. Selain itu, 63,3% responden juga merasa bahwa

kecepatan dalam memahami informasi penting untuk menyelesaikan tugas sangat krusial bagi efektivitas pekerjaan mereka. Di sisi lain, mayoritas responden (83,3%) sering merasa cemas terkait pekerjaan mereka. Ini menunjukkan adanya tingkat kecemasan yang tinggi di antara mereka, yang mungkin berdampak pada kesejahteraan dan performa kerja. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa waktu yang tidak mencukupi, ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, gangguan dari rekan kerja, dan kecemasan terkait pekerjaan merupakan isu-isu utama yang dihadapi oleh responden dalam hal beban kerja mereka.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil kuisioner pra-survey Produktivitas kerja karyawan**

No	Variabel <i>Produktivitas kerja</i>	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	
1	Apakah Anda merasa bahwa tugas yang diberikan telah tercapai dalam waktu yang telah ditentukan?	10	33,3	20	66,7	100 %
2	Apakah waktu yang dibutuhkan untuk merespons permintaan atau kebutuhan Anda sesuai dengan yang diharapkan?	12	40	18	60	100 %
3	Apakah Anda merasa bahwa Anda dapat memanfaatkan waktu kerja Anda secara maksimal setiap hari?	11	36,7	23	63,3	100 %
Rata-rata		36,67		63,33		100 %
Pernyataan		30				

Hasil pra-survey mengenai produktivitas kerja karyawan memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap pencapaian tugas dan pengelolaan waktu mereka. Mayoritas responden melaporkan bahwa tugas yang diberikan

sering kali tidak diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dengan 66,7% mengindikasikan bahwa tugas mereka sering kali tidak diselesaikan sesuai jadwal. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam memenuhi deadline atau harapan yang telah ditetapkan. Sementara itu, 60% responden merasa bahwa waktu yang dibutuhkan untuk merespons permintaan atau kebutuhan mereka tidak sesuai dengan harapan mereka, yang menunjukkan potensi kekurangan dalam sistem respons atau manajemen waktu. Lebih dari separuh responden (63,3%) merasa bahwa mereka tidak dapat memanfaatkan waktu kerja mereka secara maksimal setiap hari. Ini mengindikasikan adanya peluang untuk meningkatkan efisiensi dan pengelolaan waktu dalam pekerjaan sehari-hari. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa ada masalah dalam pencapaian tugas tepat waktu, respons yang sesuai dengan harapan, dan pemanfaatan waktu kerja secara optimal. Ini menandakan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam proses kerja dan manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas.

Dalam pandangan Djamaludin Ancok dalam Burhanudin Gesi et al. (2019), disarankan untuk memiliki minimal 30 responden dalam uji coba untuk mendapatkan distribusi skor yang lebih mendekati kurva normal. Asumsi tentang kurva normal sangat penting dalam perhitungan statistik. Dengan jumlah responden yang memadai, kita dapat lebih yakin bahwa data yang diperoleh akan memiliki distribusi yang mendekati kurva normal, memungkinkan penggunaan metode statistik yang lebih dapat diandalkan dan valid.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Pt cocos indo makmur**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Beban Kerja yang Tidak Seimbang di bagian produksi PT. Cocos Indo Makmur
2. Penurunan Produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Cocos Indo Makmur

## **1.3 Rumusan masalah**

1. Bagaimana Beban Kerja pada PT Cocos Indo Makmur?
2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan pada PT Cocos Indo Makmur?
3. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Cocos Indo Makmur?

## **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi beberapa permasalahan di atas, penting untuk membatasi ruang lingkup masalah yang akan dikaji. Pembatasan masalah bertujuan untuk menjaga fokus penelitian, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang akurat dan mendalam mengenai aspek yang sedang diteliti. Pembatasan Ruang Lingkup:

1. Partisipan penelitian ini hanya terdiri dari 42 anggota staf produksi di PT Cocos Indo Makmur, sehingga membatasi generalisasi penelitian ini.
2. Area Fokus: Penelitian ini secara sempit mengeksplorasi dampak tunggal dari beban kerja terhadap produktivitas karyawan, tanpa mempertimbangkan variabel perancu yang potensial.
3. Spesifikasi Variabel:
  - Variabel Independen: Beban kerja karyawan.
  - Variabel Terikat: Produktivitas kerja karyawan.
4. Pendekatan Metodologi:
  - Paradigma Penelitian: Metodologi kuantitatif.
  - Teknik Pengumpulan Data: Data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan produksi PT Cocos Indo Makmur, dilengkapi dengan data sekunder dari metrik produksi dan jumlah karyawan untuk meningkatkan kedalaman analisis.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja
2. Identifikasi Faktor-faktor Penyebab Ketidakseimbangan Beban Kerja
3. Mengukur Dampak Beban Kerja terhadap Kesejahteraan dan Motivasi Karyawan
4. Memberikan Rekomendasi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja
5. Mengevaluasi Efektivitas Sistem Kerja dan Manajemen Beban Kerja

## 1.6 Waktu Penelitian

Dilaksanakan pada paruh kedua dari siklus pendidikan 2023-2024, penelitian ini berlangsung secara khusus selama semester kedua. Dimulai dari bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024, dengan jadwal penelitian sebagai berikut pada tabel 1.6.





No	Nama Kegiatan	September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Mencari Tempat Penelitian																
2	Survei Tempat Penelitian																
3	Pengajuan Judul																
4	Mencari Referensi Buku																
5	Pengerjaan Bab I																
6	Pengerjaan Bab II																
7	Pengerjaan Bab III																
8	Sidang Usulan Penelitian																
9	Pengerjaan Bab IV																
10	Pengerjaan Bab V																
11	Sidang Akhir Skripsi																