

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri yang cukup maju diseluruh dunia telah ditunjukan oleh munculnya perusahaan dari kecil hingga besar, yang telah memasuki duani bisnis Indonesia. Setiap perusahaan harus mampu memiliki keunggulan agar mampu bersaing dalam persaingan yang begitu ketat keunggulan-keunggulan yang ada harus diperbaharui dan ditingkatkan sedangkan kelemahannya wajib diperbaiki maupun dihilangkan. Hal tersebut dilakukan demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran strategi sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Manusia yang dimaksud pada pernyataan tersebut adalah pegawai.

Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada operasional perusahaan. Perhatian terhadap karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan cenderung kurang produktif.

Hal tersebut dapat berakibat pada tidak tercapainya target perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya. Adapun yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas yaitu dengan meningkatkan kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja. Dimana Efektivitas itu sendiri merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan efisien dan hasil yang memuaskan agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh pihak terkait.

Menurut (Valentino & Adji, 2023) Efektivitas kerja adalah kemampuan individu untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Efektivitas dapat diukur dari pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas prestasi kerja, dan kontribusi positif terhadap organisasi. Menurut Haman dan Oldham (2020) Efektivitas kerja merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu diantaranya waktu ,tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas. Dimana hal tersebut menunjukan pada beban kerja. Beban kerja itu sendiri merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pegawai, sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para pegawai berjalan tidak maksimal.

Karyawan dalam bekerja disebuah instansi pemerintahan pastinya memiliki beban kerja tersendiri. Tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan keefektivitasan pekerjaan pegawai. Apapun pekerjaan yang dilakukan pegawai ini merupakan beban kerja yang harus dilakukan, dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. (Hasturi, 2018) mengatakan bahwa loyalitas pegawai akan menurun jika beban kerja terus meningkat tanpa pembagian tugas yang adil. Sedangkan Shah et al dalam (Judge, 2021) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kerja.

Selain beban kerja, yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah kepuasan kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh (*Ahmad Zuhri Pratama Gustimigo*, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh para pegawainya, bahwa sikap positif yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan menghasilkan tingkat reaksi atau penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai tersebut, begitu juga sebaliknya. Untuk melihat tingkat kepuasan

pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi tersebut, yaitu tercapai atau tidaknya pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

UD. Sinar Tani yang beralamatkan di Dusun Kliwon Rt.18 Rw.05 Desa Pagundan Kecamatan lebakwangi Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45574 adalah industri yang bergerak dibidang pengolahan pangan khususnya bawang goreng. Dari hasil pengamatan peneliti telah melakukan observasi ke UD. Sinar Tani pada bagian produksi, menentukan penomena yang terjadi yaitu tingkat produktivitas karyawan yang kurang optimal seperti dari segi produktivitas kerja menurun yang diakibatkan kurangnya ketepatan waktu. Oleh karena itu , banyaknya karyawan yang menyita waktu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak dapat digunakan secara maksimal yang mengakibatkan adanya dampak pada pelayanan yang diberikan terhadap perusahaan.

Tabel 1.1

Target Pencapaian Produksi Bawang Goreng UD. Sinar Tani Tahun 2023

Bulan	Target (Kg)	Pencapaian (Kg)	Presentase (%)
Januari	105,980,55	104.279,03	98,41%
Februari	117.585,79	117.569,96	99,98%
Maret	111.024,34	110.575,50	99,59%
April	111.262,51	106.765,85	95,95%
Mei	38.333,21	38.546,57	100,55%
Juni	55.531,63	55.417,61	99,79%
Juli	69.558,45	70.034,51	100,68%
Agustus	66.224,21	64.744,74	97,76%
September	82.683,15	79.400,42	96,02%
Oktober	117.537,16	120.816,41	102,78%
November	138.385,82	134.546,90	97,22%
Desember	105.558,74	106.036,33	100,45%
Total	1.119.665,56	1.108.733,83	99,02%

Sumber :Data Sekunder diolah peneliti,2023

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa capaian target produksi tahun 2023

menunjukkan bahwa bulan Januari, Februari, Maret, April, Agustus, September dan November mengalami penurunan dengan ditunjukkan tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penurunan target produksi apabila terjadi penurunan lagi akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan, produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal ini dalam memenuhi target produksi perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor sehingga target tidak bisa terselesaikan. Diantaranya seperti peralatan mesin yang rusak sehingga tidak bisa diselesaikan dalam waktu yang cepat. Ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan UD. Sinar Tani belum optimal.

Berdasarkan hasil observasi pada UD. Sinar Tania ada beberapa masalah mengenai kepuasan kerja yang masih menjadi hambatan karyawan UD. Sinar Tani. Dapat dilihat rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ini dialami oleh UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan selama 1 periode terlihat tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	JP x JHK	Jumlah Keterlambatan	Presentase %
1.	Januari	145	26	3770	109	2,8
2.	Februari	145	23	3335	111	3,3
3.	Maret	145	25	3625	109	3
4.	April	145	24	3480	129	3,7
5.	Mei	145	26	3770	118	3,1
6.	Juni	145	24	3480	107	3
7.	Juli	145	25	3625	101	2,7
8.	Agustus	145	26	3770	105	2,7
9.	September	145	25	3625	110	3

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	JP x JHK	Jumlah Keterlambatan	Presentase %
10.	Oktober	145	26	3770	106	2,8
11.	November	145	25	3625	113	3,1
12.	Desember	145	25	3625	117	3,2
Rata-Rata		145	25	3625	111,25	3,07%

Sumber : Data Sekunder diolah Peneliti, 2023

Dilihat dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat ketidak hadiran sebesar 3,07 % data ini menunjukkan ketidak hadiran karyawan tersebut dikarenakan tanpa keterangan. Hal ini ditunjukkan banyak karyawan yang bolos sehingga ada indikasi kepuasan kerja mereka menurun. Informasi oleh pihak kantor karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan keterangan alfa memiliki beberapa alasan seperti gejala alfa dalam bekerja, ada urusan yang mendesak dan ada juga yang beralasan sakit namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor.

Menurut (Mangkunegara A. , 2021) menyatakan bahwa salah satu indikasi dari menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi, keterlambatan karyawan, tingi keluar masuk karyawan, menurunnya produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan.

Sejalan dengan pendapat mangkunegara, rendahnya produktivitas karyawan juga disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dimana disebabkan jumlah karyawan yang tidak hadir ini akan berdampak pada rendahnya pencapaian target produktivitas yang ditentukan perusahaan karena tingkat kehadiran menjadi salah satu peran penting bagi perusahaan, tanpa adanya kehadiran karyawan maka tidak ada pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu. Dapat dilihat rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ini dialami oleh UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan selama 1 periode terlihat tingginya tingkat kehadiran karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian produksi oleh Ibu Rima ada beberapa masalah mengenai beban kerja berlebihan pada UD. Sinar Tani. Ada salah satu bagian produksi yang seringkali mengalami permasalahan berkaitan dengan produksi yaitu bagian produksi bawang goreng. Pada bagian ini, para pekerja sering kali melakukan kerja lembur atau menambah jam kerja agar dapat mencapai hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Tabel 1.3

Kuesioner Pra Survey Variabel Beban kerja

NO	PERNYATAAN	RESPONDEN		PERSENTASE (%)	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Tugas yang dibebankan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat	10	20	33,33%	66,67%
2	Ketika lembur saya merasa stress dan malas	16	14	53,33%	46,67%
3	Pekerjaan yang belum terselesaikan membuat saya harus bekerja lembur	10	20	33,33%	66,67%
4	Beban kerja yang berlebihan membuat saya merasa stress dan Lelah	12	18	40%	60%

Sumber : Data Sekunder diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ada yaitu berupa beban kerja yang berlebihan serta pekerjaan yang belum terselesaikan (lembur) ini dapat memicu karyawan UD. Sinar Tani mengalami stress. Hal ini disebabkan karena menurunnya produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

Beberapa studi empiris telah menentukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, hal ini sesuai dengan penelitian (Rayhan et al., 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. hal ini sesuai dengan penelitian (Billik et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dan penelitian yang dilakukan oleh (Indriawan, 2022) menyatakan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, penulis berinisiatif untuk menulis penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan”.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada pembahasan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai di UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Efektivitas kerja pegawai di UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening di UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas penulis dapat mengetahui tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan.

4. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh beban Kerja terhadap efektivitas Kerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan.

1.4. Manfaat Penelitian

SDari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi acuan pengembangan teori mengenai pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi penunjang bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak terkait antara lain :

1. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, diharapkan penulis dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai dasar, bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas kinerja perorangan maupun kelompok demi tercapainya tujuan perusahaan.