

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini, peran manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat dibutuhkan sebagai dijadikan kunci kesuksesan dalam mencapai keunggulan perusahaan. Menurut Hasriany Huzain (2021: 30) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan paling penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi, dibandingkan dengan sumber daya organisasi lainnya. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mampu melakukannya. Oleh karena itu, harus dipastikan sumber daya manusia ini dapat dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan suatu kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu dapat bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan mampu memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan menghasilkan pencapaian yang baik.

Mangkunegara, (2018: 350) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan berpengaruh besar pada organisasi, karena jika setiap karyawan berprestasi maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai. Untuk mendapat kinerja karyawan agar selalu baik perusahaan perlu memperhatikan masalah pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu membuat penilaian kinerja tenaga kerjanya untuk melihat sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Namun, jika tenaga kerja belum mencapai tujuannya dengan baik, maka perusahaan perlu melakukan suatu evaluasi. Tujuannya untuk mengetahui seberapa baik tenaga kerja melakukan pekerjaannya apabila dibandingkan dengan standar perusahaan, apakah kinerja tenaga kerja karyawan mengalami penurunan atau peningkatan.

Permasalahan yang terjadi yaitu kinerja karyawan menjadi menurun dikarenakan oleh pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, akibat dari karyawan yang kurang mempunyai kompetensi dan keterampilan akan tugas yang dilakukannya. Sehingga, menjadikan output yang di hasilkan kurang dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Penguasaan atas pengetahuan dan keterampilan dapat diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakannya, masa kerja ini semakin lama dengan tenaga kerja yang sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan. Selain itu juga, latar belakang pendidikan yang beragam dapat menyebabkan kurangnya tingkat

pengetahuan, sehingga karyawan kurang berpengalaman dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Peningkatan kinerja tentunya menjadi suatu hal yang diinginkan oleh semua pihak, bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan bertahan dalam lingkungan persaingan. Sedangkan bagi pihak pekerja peningkatan kinerja sangat penting untuk dapat mengetahui kinerja mana yang harus ditingkatkan. Dengan mengetahui kinerja dari karyawan tersebut, maka perusahaan dapat mengambil kebijakan yang akan diambil untuk waktu yang akan mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan.

CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemotongan ayam yang menghasilkan produk berkualitas. CV. Sukahati Pratama memproduksi berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (Karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam fillet (bonelles) baik dalam kondisi *fresh* ataupun beku. Biasanya dalam produksinya mencapai 15.000 ekor/hari. Konsumen CV. Sukahati berasal dari perusahaan Fastfood seperti: KFC, McDonald, Texas Fc, CFC, Popeye's, Wendy's. Adapun untuk Supermarket antara lain: MARKO, ALFA, MATAHARI, HERO, Yogya, Carrefour, Giant dan Lotte Mart serta juga sudah masuk ke PT. Champ, Oichibento dan PT. Frozen Food Pahala.

Sebagaimana sebuah perusahaan yang mementingkan kinerja karyawannya, CV Sukahati Pratama memiliki tujuan yang hendak dicapai. Setiap karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dituntut untuk memberikan kinerja

yang baik agar konsumen merasa puas. Namun dari hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak HRD yang telah dilakukan, menunjukkan beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya seperti kurang tercapainya target penjualan yang telah dibebankan kepada karyawan. Pencapaian target penjualan ini dapat dilihat berdasarkan kuantitas kerja yaitu banyaknya jumlah produksi ayam potong yang dilakukan dalam kurun waktu yang ditentukan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat dilihat sesuai atau tidaknya dengan tujuan perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Produksi Ayam Potong CV Sukahati Pratama**  
**Tasikmalaya Semester 1 Tahun 2023**  
**(Karyawan Bagian Parting Area)**

<b>Bulan</b>	<b>Target (kg)</b>	<b>Realisasi (kg)</b>	<b>Persentase</b>
Januari	3.500	2.957	84,5%
Februari	3.500	2.681	76,6%
Maret	3.500	3.001	85,7%
April	3.500	3.007	85,9%
Mei	3.500	3.051	87,2%
Juni	3.500	2.624	75,0%

Sumber: CV Sukahati Pratama Tasikmalaya (data diolah, 2023)

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh pada tabel diatas menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan produksi bagian parting (pemotongan ayam) area yang masih belum optimal dalam mencapai standar target pencapaian produksi pemotongan ayam sebanyak 3.500 kg per bulan. Selain itu, terjadinya fluktuasi (kenaikan dan penurunan) jumlah realisasi produksi ayam potong yang dilakukan oleh karyawan produksi bagian parting area setiap bulannya sepanjang satu semester tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa produksi ayam potong tidak stabil. . Meskipun demikian, jika dilihat dari sisi

kualitas produksi ayam potong yang dihasilkan selama satu semester tahun 2023 tersebut sudah tercapai memenuhi standarisasi produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan CV. Sukahati Pratama ialah dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan terjadinya penurunan jumlah realisasi produksi pada bulan Februari dan Juni. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD diperoleh keterangan dimana salah satu penyebab terjadinya penurunan tersebut adalah terdapat kenaikan jumlah pesanan ayam potong yang mendadak pada bulan Februari dan Juni tetapi jumlah karyawannya terbatas, sehingga membuat karyawan tidak sanggup bekerja untuk dapat memenuhi pesanan tersebut. Selain itu, permasalahan penurunan realisasi produksi juga disebabkan oleh karyawan sering melakukan kesalahan dalam pencatatan jumlah pesanan ayam potong dari pelanggan sehingga ayam yang telah dikirim seringkali dikembalikan lagi karena tidak sesuai dengan pesanan, hal ini tentunya merugikan perusahaan karena menghambat produksi ayam potong pesanan yang lainnya. Dimana, karyawan harus memproduksi dan *mempacking* kembali barang sesuai dengan pesanan pelanggan.

*Human Capital* (Modal Manusia) merupakan salah satu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hariyanto, (2021) *human capital* adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, kemampuan, serta keterampilan yang menjadi modal bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan program *recruitmen* pada karyawan yang tepat maka

perusahaan tidak akan salah dalam memiliki *human capital* yang unggul. Hal tersebut menjadi upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dengan begitu diharapkan perusahaan akan mendapatkan kinerjanya yang maksimal dan hasil produksi yang sangat baik.

*Human capital* yang terdapat pada tenaga kerja CV. Sukahati Pratama sebenarnya sudah cukup baik. Perusahaan sudah sangat memperhatikan pentingnya peran *human capital*. Namun, kenyataannya masih terdapat beberapa tenaga kerja yang diterima memiliki *human capital* yang tidak sepenuhnya seimbang antara tingkat pendidikan, kompetensi, keterampilan, dan pengalaman kerjanya. Sehingga, kinerja tenaga kerja masih banyak yang belum optimal dalam mencapai target perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Paulus Yangid (2022) pada penelitiannya bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka agar kinerja karyawan dapat lebih baik, perusahaan perlu memperhatikan dan mempertimbangkan seluruh aspek *human capital* yang dimiliki karyawannya.

Selain *human capital*, beban kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunarso dalam Sulastri dan Onsardi, (2020), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beberapa permasalahan terkait dengan tenaga kerja mengenai beban kerja yang terjadi terlalu berat, seperti proses produksi dalam perusahaan yang terkadang di tuntut tidak sama seperti target perusahaan biasanya.

Beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja CV. Sukahati Pratama dirasakan terlalu tinggi yang berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Dikarenakan adanya target produksi yang mendadak bertambah sedangkan jumlah tenaga kerja yang bekerja tetap. Sehingga menyebabkan beban kerja menjadi lebih tinggi dari biasanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Melani *et.al.*,(2021) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan perlu memperhatikan pemberian beban kerja pada tenaga kerja agar sesuai dengan kemampuannya.

Namun belum diketahui dengan pasti mengenai masalah pokok apakah *Human Capital* dan Beban Kerja yang dilakukan karyawan bagian parting area CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya akan memberikan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana pengaruh *Human Capital* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk itu, peneliti membuat Skripsi dengan judul “**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Tenaga Kerja Bagian Parting Area di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya)**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok mengenai pengaruh *human capital* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *human capital*, beban kerja, dan kinerja karyawan pada tenaga kerja bagian parting area di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh *human capital* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja bagian parting area di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Human capital*, beban kerja, dan kinerja karyawan pada tenaga kerja bagian parting area di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Pengaruh *human capital* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja bagian parting area di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

#### **1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh *human capital* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.



## **1.4.2 Terapan Ilmu Praktis**

### a. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya mengenai permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan penulis.

### b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar peneliti ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dibidang sumber daya manusia.

### c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai referensi atau sebagai bahan acuan peneliti lain dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh *human capital* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Sambong Jaya, Kp. Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181, Indonesia.

### **1.5.2 Waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2023 sampai dengan bulan Januari 2024, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.