

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus diperhatikan perkembangannya. Memiliki SDM terampil akan membantu memaksimalkan produktivitas karyawan. Apabila SDM yang baik maka hasil pekerjaannya akan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan atau organisasi yang menjalankan kegiatan usaha memerlukan tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh fungsi usaha dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. perusahaan tempat mereka bekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya, oleh karena itu, para pegawai harus melaksanakan tugasnya seefektif dan seefisien mungkin, agar tujuan perusahaan maupun tujuan para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu dapat tercapai. Menyadari pentingnya karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya karyawan membutuhkan perusahaan tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik dan semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan maupun tujuan karyawan bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Menyadari peranan dari karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, maka faktor sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan maksimal oleh perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan sering terjadi fluktuasi dari kinerja karyawannya. Penurunan kinerja yang terjadi pada seorang karyawan di perusahaan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kehidupan diluar kantor, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji yang tidak sesuai ekspektasi, tugas yang tidak jelas, dan masih banyak faktor lainnya.

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020:756).

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapandapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku (Harahap & Tirtayasa, 2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, jenis pekerjaan tersebut, dan lingkungan kerja. Perusahaan cenderung memaksa karyawan memberikan kinerja yang terbaik agar mencapai target yang ditetapkan. Hal ini membuat manager dalam sebuah perusahaan memberikan tugas yang terlalu banyak (*work overload*) kepada karyawannya dan lingkungan kerja.

Seperti industri manufaktur, karyawan dalam industri jasa menghadapi dampak negatif dari *work overload* terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan (Takuma Kimura, 2018). Karyawan harus memenuhi tuntutan perusahaan dan memenuhi semua tenggat waktu yang telah ditentukan. Dalam perusahaan jasa, karyawan biasanya diharuskan untuk berinteraksi langsung dengan pelanggan, yang dapat menimbulkan beban emosional yang mungkin melebihi kemampuan karyawan yang mengakibatkan karyawan kelelahan, dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawannya dalam perusahaan. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dan beban pekerjaan yang kurang, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah dan beban kerja terlalu banyak atau disebut *work overload* maka akan muncul kelelahan yang lebih (Riny Chandra, 2017 dalam Gibran & Suryani, 2019).

Work Overload merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di perusahaan yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. *Work Overload* muncul ketika karyawan merasa terlalu banyak tanggung jawab dan kegiatan mereka mengingot waktu yang tersedia, kemampuan mereka dan kendala lainnya. Beban kerja berlebihan (*work overload*) kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya (Fern & Kimura, 2018:192).

Selain beban kerja yang berlebihan, kinerja pegawai/karyawan juga turut dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang salah satunya adalah lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajibanyang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara,pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebihtinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

CV Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pemotongan ayam, memproduksi berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (Karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam fillet (boneless) baik dalam kondisi fresh ataupun beku. Distribusi pemasaran CV Sukahati Pratama bukan hanya di dalam Kota tetapi sampai keluar Kota Tasikmalaya. Sedangkan untuk kapasitas produksi adalah antara 15.000 – 35.000 Ekor / Hari.

Sebagaimana sebuah perusahaan, CV Sukahati Pratama memiliki tujuan yang hendak dicapai yang tertuang pada Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan Agrobisnis dan Poultry terpercaya, profesional dan modern yang menghasilkan produk halal dan thayyib menjangkaupelanggan hingga nusantara dan mancanegara serta mendukung kebermanfaatan bagi stakeholder dan masyarakat. Untuk mewujudkan visi tersebut CV Sukahati Pratama memiliki Misi salah satunya yaitu Meningkatkan sumber daya manusia yang profesional, inovatif bertaqwa dan memiliki budaya kerja berorientasi kepada masa depan yang lebih baik dan menjadikan perusahaan sebagai sarana beribadah bagi seluruh karyawan.

Guna tercapainya visi dan misi perusahaan, Setiap karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dituntut untuk memberikan kinerja yang baik agar konsumen merasa puas, namun dalam praktiknya terkadang terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Namun dari hasil observasi awal 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 2 Tahun 2023 (Karyawan Bagian Operator Produksi)

Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Persentase
Juli	3.500	3.484	99,5%
Agustus	3.500	3.304	94,4%
September	3.500	3.015	86,1%
Oktoter	3.500	3.451	98,6%
November	3.500	3.488	99,6%
Desember	3.500	3.486	99,6%

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

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh pada tabel diatas menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan produksi bagian operator produksi 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 operator produksi setiap bulannya sepanjang semester 2 tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa produksi ayam potong tidak stabil. Meskipun demikian, jika dilihat dari sisi kualitas produksi ayam potong yang dihasilkan selama semester dua 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 Agustus dan September. 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 Agustus dan September 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.

Alasan pemilihan pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya karena Perusahaan ini termasuk salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang pemotongan ayam terbesar di Tasikmalaya dan mengindikasikan bahwa potensi beban kerja lebih (*work overload*) sangat mungkin terjadi dan jika tidak ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik maka dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis berminat untuk melakukan penelitian terhadap teori *work overload* dan lingkungan kerja tersebut apakah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan bertujuan untuk mendapatkan temuan-temuan baru yang terkait dengan variabel tersebut dan bisa membandingkan temuan-temuan dari peneliti- peneliti terdahulu. Dengan ini peneliti bisa mengangkat judul dari penelitian ini yaitu: **“Pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok dalam latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah pokoknya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana *work overload* pada karyawan operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh *work overload* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan operator produksi baik secara parsial maupun simultan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *work overload* pada karyawan operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada karyawan operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada karyawan operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work overload* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator produksi baik secara parsial maupun secara simultan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait.

Adapun kegunaan yang diharapkan, diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis atau Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work overload* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis atau Guna Laksana

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menambah wawasan, pemahaman terutama mengenai *work overload* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia ke depannya agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi yang lebih baik dan unggul diantara perusahaan lainnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam *work overload* dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Sukahati Pratama yang beralamat di Jalan Sambong Jaya (depan Gardu Induk PLN) Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya 46181.

Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 3 bulan terhitung dimulai dari bulan Maret 2024 sampai Mei 2024, sebagaimana sesuai dengan jadwal terlampir.