

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci utama sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan. Setiap kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan tentu tidak luput dari campur tangan karyawan, sehingga menjadikan karyawan sebagai salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan untuk mencapai kesuksesan dalam bersaing dengan perusahaan kompetitor lainnya. Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) semakin meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Anggraeni et al. ,2015). Untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya (Anggraeni et al. ,2015). Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan (Anggraeni et al. ,2015).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Astianto, 2014). Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Astianto, 2014). Apabila individu dalam perusahaan yaitu

sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014).

Adanya tuntutan terhadap kualitas pekerjaan dan karyawan yang semakin tinggi, tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan menjadi tidak terlalu memperhatikan tentang seberapa banyak jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan. Terlepas dari tuntutan yang harus dihadapi, karyawan juga merupakan manusia biasa yang dapat merasakan lelah keletihan yang dialami karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktifitas karyawan. Rasa lelah tersebut dapat timbul dari berbagai macam hal misalnya karena kelebihan beban kerja yang dilakukan karyawan sehari-hari (Anggraeni et al., 2015).

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya (Anggraeni et al., 2015). Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah (Anggraeni et al., 2015). Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan itu sendiri (Anggraeni et al., 2015). Tujuan dilakukan hal tersebut supaya dapat menghindarkan karyawan dari rasa terbebani karena merasa telah bekerja secara berlebihan dan tidak sesuai dengan *job desc* yang seharusnya mereka kerjakan.

Dengan bekerja tidak sesuai bidang, porsi, dan keahlian yang sesuai dengan karyawan, dapat menjadikan karyawan bekerja dengan rasa terpaksa karena tidak adanya pilihan lain, tertekan, hingga stress. Terjadi stres akibat kerja, secara khusus dapat menurunkan produktivitas kerja, antara lain performansi pekerja yang rendah, meningkatnya angka absensi, menurunnya moral kerja, dan Meningkatkan *turnover* pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja (Wulandari, 2017)

Wilayah Kalimantan Barat sebagian besar merupakan dataran rendah dengan luas 146.807 km² atau 7.53% dari luas Indonesia, sehingga memiliki potensi yang besar di bidang pertanian. Sektor pertanian merupakan kontribusi utama dalam struktur perekonomian masyarakat Kalimantan Barat. Hampir 60% dari 4.47 juta jiwa penduduknya bergerak di bidang pertanian (BPS, 2013). Luas lahan yang besar, sumberdaya manusia yang potensial, serta kondisi alam yang baik menjadi faktor pendukung untuk mengembangkan usaha pertanian seperti kelapa sawit dan karet di Kalimantan Barat. Oleh karena itu, sektor pertanian di Kalimantan Barat perlu terus dikembangkan (Permatasari dkk, 2016).

PT. Delta Pawan Abadi (DPA Group) Ketapang berlokasi di Jalan DI. Panjaitan No. 64 Ketapang, Kalimantan Barat. PT. Delta Pawan Abadi (DPA Group) merupakan salah satu perusahaan distributor yang menjual bahan bakar minyak (BBM) berupa solar maupun premium, khususnya untuk bahan bakar minyak industri seperti mall, hotel, dan perkebunan kelapa sawit (Permatasari dkk, 2016).

Saat ini, PT. Delta Pawan Abadi memiliki karyawan yang dibagi dalam 4 divisi berdasarkan tugas dan wewenangnya masing-masing yaitu untuk divisi *sales and marketing* berjumlah 4 orang, divisi operasional 4 orang, divisi pekerjaan lapangan 21 orang, dan divisi legal 2 orang (terlampir). Dari hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7-8 Agustus 2017 lalu di PT. Delta Pawan Abadi Ketapang dengan wawancara kepada 4 orang karyawan divisi operasional diketahui bahwa ke-4 karyawan tersebut mengeluh terhadap pembagian tugas perdivisi. Karyawan seharusnya bekerja berdasarkan *job desc* masing-masing (terlampir) namun, pada praktiknya karyawan bekerja tidak sesuai *job desc* dan mengerjakan pekerjaan diluar *job desc* mereka yang seharusnya hal tersebut merupakan tugas dari karyawan lain. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan inti karyawan menjadi tidak terselesaikan dengan baik.

Persoalan yang sering dikeluhkan oleh kasir pada divisi operasional yaitu dalam urusan pembayaran pajak dan transaksi perbankan perusahaan yang berkaitan dengan surat perjanjian antara perusahaan dan pihak-pihak tertentu seringkali dilimpahkan kepada bagian kasir, yang seharusnya hal tersebut merupakan tugas dari bagian legal. Padahal, setiap harinya para supir harus memperoleh nota jalan yang diterima dari bagian kasir terlebih dahulu sebelum mengantarkan BBM kepada klien. Hal tersebut mengakibatkan seringkali proses pengantaran BBM memerlukan waktu yang lama karena bagian kasir tidak berada di tempat, dan para supir harus menunggu. Mestinya penempatan karyawan yang dibutuhkan perunit divisi harus disesuaikan

dengan kebutuhan nyata organisasi, dalam arti harus didasarkan pada beban kerja organisasi.

Beban kerja yang *overload* di unit divisi operasional perusahaan menyebabkan banyak pekerjaan inti dari divisi tersebut yang tidak terselesaikan dengan baik dan karyawan tidak bekerja sesuai *job desc* masing-masing merupakan kenyataan yang dialami di PT. Delta Pawan Abadi Ketapang. Selain itu, terdapat karyawan yang dapat dikatakan *job less* karena sering tidak mengerjakan tugas dengan semestinya dan hanya mengangur.

Menurut Hart (1990), Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun mental pekerja yang menerima beban kerja tersebut agar tidak terjadi kelelahan (Ramadhan, Tama, Ph, & Yanuar, 2014). Dari sudut pandang ergonomi, antara tuntutan tugas dengan kapasitas kerja harus selalu dalam garis keseimbangan sehingga dicapai performansi kerja yang tinggi (Tarwaka, dkk, 2004). Dalam kata lain, tuntutan tugas pekerjaan tidak boleh terlalu rendah (*underload*) dan juga tidak boleh terlalu berlebihan (*overload*) karena keduanya, baik *underload* maupun *overload* akan menyebabkan stress (Tarwaka, dkk, 2004).

Dalam menganalisis beban kerja seseorang atau individu dapat dilakukan dengan beberapa metode, yaitu dengan metode yaitu dengan metode NASA-TLX, metode SWAT dan metode *Work Sampling*. Pengukuran beban kerja dengan metode SWAT dan metode *Work Sampling* biasanya banyak dilakukan di bidang penerbangan, sektor industri yang diberlakukan bagi karyawan yang membutuhkan kecermatan sangat tinggi dalam menyelesaikan

pekerjaannya, dan sektor perhubungan. Dari ketiga metode tersebut, metode yang tepat digunakan adalah metode pengukuran NASA-TLX, dimana pengukuran metode ini sangat efektif karena memuat enam indikator yang mampu mengukur tingkat beban kerja yang dialami karyawan, antara lain indikator tersebut adalah kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, usaha, dan tingkat frustrasi (Rusindiyanto and Pailan, 2016).

Berdasarkan adanya beban kerja yang tidak sesuai (*overload*) dengan *job desc* yang dialami oleh karyawan divisi operasional pada PT. Delta Pawan Abadi Ketapang, maka judul yang digunakan peneliti ini adalah **“ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PADA PT. DELTA PAWAN ABADI KETAPANG KALIMANTAN BARAT BERBASIS METODE NASA-TLX”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana beban kerja karyawan divisi operasional pada PT. Delata Pawan Abadi Ketapang?
- b. Bagaimana *job desc* yang ideal yang semestinya pada divisi operasional di PT. Delta Pawan Abadi Ketapang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dicetuskan maka tujuan utama penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui beban kerja karyawan divisi operasional pada PT. Delta Pawan Abadi Ketapang.
- b. Mengetahui *job desc* yang ideal yang semestinya pada divisi operasional di PT. Delta Pawan Abadi Ketapang

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Akademisi :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa dimasa mendatang.

- b. Bagi Praktisi :

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berguna bagi instansi terkait di dalam menjalankan usaha pada PT. Delta Pawan Abadi Ketapang.