

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

PT. Sinar Utama Karya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Pelayanan yang diberikan yaitu pengadaan bahan baku, konsultasi pembangunan dan pembangunan proyek. Setiap perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia, hal ini sangat penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan yang memberikan pelayanan baik dalam bidang jasa, manufaktur, industri, konstruksi, dan permodalan dituntut untuk bekerja secara maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa setiap perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, dimana perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Handoko dalam (Henani, 2018), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak, hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan perusahaan bergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Berdasarkan observasi yang dilakukan ditemukan adanya beberapa indikasi yang menyatakan penurunan kinerja karyawan PT. Sinar Utama Karya. Hal ini

terlihat pada tabel 1.1 mengenai rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja karyawan PT. Sinar Utama Karya

Tahun 2016-2020

Bobot	Predikat	2016		2017		2018		2019		2020	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
≥ 32	Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33-48	Kurang	5	12.82	6	15.38	7	17.95	7	17.95	8	20.51
49-64	Baik	8	20.51	9	23.08	10	25.64	10	25.64	12	30.77
65-80		13	33.33	13	33.33	12	30.77	12	30.77	9	23.08
81-100	Sangat Baik										
	Baik	13	33.33	11	28.21	10	25.64	10	25.64	10	25.64
Jumlah Karyawan		39	100	39	100	39	100	39	100	39	100

Sumber : Data SDM PT. Sinar Utama Karya

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas bahwa penilaian kinerja karyawan dari Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2020 mengalami penurunan. Jumlah karyawan yang memiliki hasil predikat sangat baik dan baik selalu berkurang dari tahun 2016, namun sebaliknya jumlah karyawan yang memiliki predikat kurang dan cukup mengalami kenaikan. Pada tahun 2020 karyawan yang memiliki predikat sangat baik sebesar 25,64% dan yang baik sebesar 23,08%. Sedangkan untuk persentase kinerja karyawan yang termasuk dalam predikat kurang sebesar 30,77% dan yang memiliki predikat cukup sebesar 20,51%. Meskipun sudah terdapat penilaian yang terstruktur didalam perusahaan, namun masih terdapat penurunan kinerja.

Hal ini disebabkan salah satunya yaitu Beban Kerja yang berlebihan. Menurut Fajriani dalam (Irawati &Carollina, 2017) menyatakan bahwa kinerja

dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu latar belakang pendidikan, komitmen yang rendah, motivasi yang masih rendah, sikap disiplin yang rendah dan tingginya beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan seorang tenaga kerja untuk memperoleh keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan. Henani (2018). Karyawan PT. Sinar Utama Karya memiliki beban pekerjaan yang tinggi, beban pekerjaan tersebut dilihat dari target yang diberikan pada karyawan.

Pemberian target pekerjaan kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja apabila target tersebut tidak tercapai atau terlaksanakan. Namun pada kenyataannya karyawan pada PT. Sinar Utama Karya merasakan beban yang berlebih akibat dari target yang tinggi yang diberikan perusahaan. Berikut merupakan data realisasi pencapaian target pada PT. Sinar Utama Karya :

Tabel 1.2  
Data Realisasi Pencapaian Target  
PT. Sinar Utama Karya  
Tahun 2016-2020

Tahun	Target Proyek	Realisasi (Ketercapain target)		Target yang belum tercapai	
			(%)		(%)
2016	140	120	86%	20	14%
2017	140	100	72%	40	32%
2018	140	112	80%	28	20%
2019	140	98	70%	42	30%
2020	140	78	56%	62	44%

Sumber : Data internal PT. Sinar Utama Karya 2016-2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan penurunan pada jumlah target yang dicapai PT. Sinar Utama Karya pada Tahun 2016-2020. Ketercapaian target pada lima tahun terakhir mengalami penurunan. Jumlah target yang mengalami penurunan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, dan kualitas kinerja yang dihasilkan PT. Sinar Utama Karya sangat berpengaruh pada sumber daya yang ada dalam perusahaan.

Menurut Susanty (2015), proyek konstruksi tergolong kedalam jenis pekerjaan yang memiliki beban yang tinggi baik beban secara fisik maupun mental. Karena pekerja konstruksi cenderung menggunakan kekuatan fisiknya dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Beban fisik tersebut dapat dirasakan ketika karyawan telah melakukan pekerjaannya.

Pada survey awal yang dilakukan pada tanggal 10 Februari 2021 pada pekerja PT. Sinar Utama Karya diperoleh hasil dari 15 Pekerja merasakan beban yang dirasakan sangat tinggi. Maka sebagai seorang pimpinan harus memperhatikan kondisi karyawannya untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Maka oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan dan memberikan perlakuan kepada karyawannya dengan sebaik mungkin, sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Kerjasama antara karyawan dan pimpinan akan membantu meringankan pekerjaan yang banyak, target selesai dengan tepat waktu.

Dalam penelitian yang dilakukan Rolos dkk, (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa swasta kota manado. Hal ini dibuktikan dari 52 karyawan mengalami beban kerja yang berlebih akibat dari tuntutan serta tugas-tugas yang diberikan serta karyawan perusahaan asuransi kota manado dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Penelitian ini juga dilakukan oleh Susanty (2018), bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja konstruksi

PT. Adhi Karya Tbk (Persero) Proyek Grandhika Commercial Estate Semarang menyatakan bahwa terdapat 32 pekerja mengalami beban kerja yang berlebihan beban tersebut dirasakan akibat dari target-target yang harus dicapai, tugas yang melebihi kemampuan pekerja serta terjadinya beban secara fisik karena pada kenyataannya pekerja konstruksi cenderung menggunakan kekuatan fisiknya. Dalam penelitian yang dilakukan (Irawati &Carollina,2017) bahwa beban kerja berpengaruh secara internal terhadap karyawan operator produksi pada PT. Giken Precision Indonesia yang dilakukan pada 71 responden yang menyatakan adanya beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan maka penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Sinar Utama Karya selain alasan yang sudah dijelaskan, terdapat alasan lain diantaranya rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan seperti keterlambatan karyawan untuk bekerja, pemberian motivasi yang masih rendah sehingga karyawan memerlukan perhatian khusus dari perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan beban kerja bagi karyawan, akibatnya karyawan akan merasa jenuh dengan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR UTAMA KARYA PATI”.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Beban kerja yang tinggi yang ditanggung karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mengalami beban yang berlebihan maka kinerja karyawan semakin menurun. Salah satunya yaitu sistem target yang terjadi di perusahaan. Karyawan mengalami kelebihan beban kerja akibat dari target-target yang diberikan serta tuntutan dan tugas-tugas.

Berdasarkan pernyataan dari tersebut yang menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terdapat di PT. Sinar Utama Karya maka dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai Beban Kerja yang terdapat PT. Sinar Utama Karya Pati ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Utama Karya Pati ?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Utama Pati ?

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai Beban Kerja yang terdapat pada PT. Sinar Utama Karya Pati
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Sinar Utama Karya Pati
3. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Utama Karya Pati

### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Dari pernyataan diatas terdapat manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Manfaat Praktis:
  - 1) Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menghadapi Beban Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. Serta membantu pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga dapat memperluas wawasan mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjutan mengenai “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi peneliti selanjutnya.

