

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat di zaman sekarang, tidak sedikit menemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlu diketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dapat diwujudkan dengan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Menurut (Ronal et al., 2019) dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu mendapatkan karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik-baiknya. Karyawan yang kompeten akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang telah di rencanakan dan di targetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Bukit, 2017) kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu, hal ini berarti bahwa perusahaan sebaiknya memberi tanggung jawab kepada karyawan nya sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang karyawan miliki dalam melaksanakan pekerjaan.

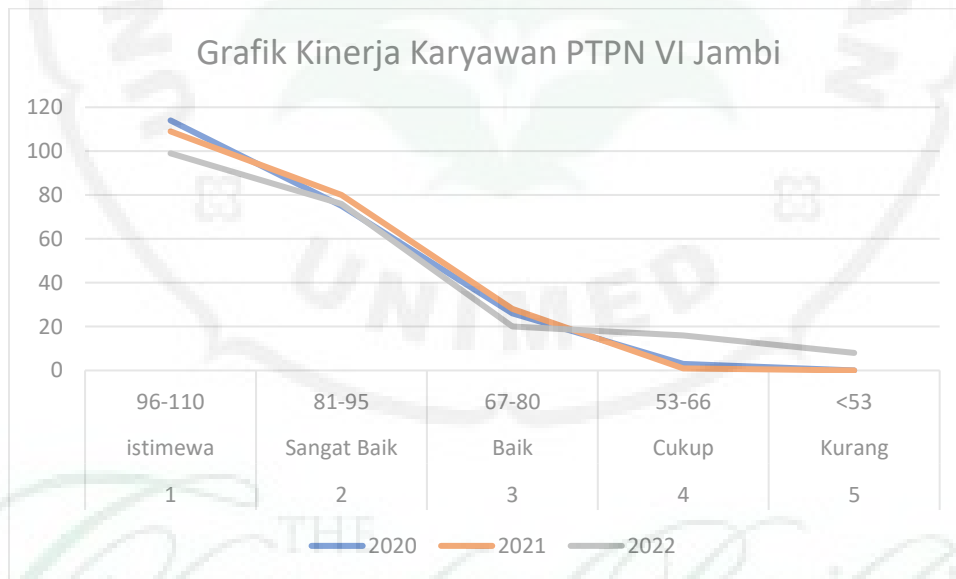
PT. Perkebunan Nusantara VI yang disingkat dengan PTPN VI (Persero) Jambi merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan, pengelolaan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengelolaan tanaman kelapa sawit, karet, dan pengelolaan daun teh basah yang kemudian diolah menjadi teh celup. Visi dari PTPN VI adalah menjadi perusahaan perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada Stakeholders. Dimana

beberapa misi PTPN VI antara lain adalah berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi dan ramah lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap kepala pimpinan Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi. Fenomena yang terjadi adalah terdapat beberapa karyawan yang menunda pekerjaan mereka sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Berikut adalah data kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi .

Tabel 1. 1

Rekapitulasi penilaian Kinerja Karyawan *PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi Tahun 2020-2022*



Sumber: *PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi*

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PTPN VI Jambi selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan, yang dimana pada tahun 2020 karyawan yang mendapat predikat istimewa sebanyak 114 orang, ditahun 2021 karyawan yang mendapat

predikat istimewa menurun menjadi 109 orang, ditahun 2022 kinerja karyawan kembali menurun dibuktikan dengan karyawan yang mendapat predikat istimewa hanya sebanyak 99 orang. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VI setiap hari, menimbulkan rasa bosan dan jenuh dalam bekerja sehingga menyebabkan tidak sedikit karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VI kurang maksimal dalam bekerja, Tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja dapat menjadi penyebab terjadi penurunan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting, baik itu di lembaga maupun perusahaan dan tidak dapat berjalan tanpa adanya organisasi. SDM juga menjadi kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus meningkatkan kinerja mereka agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah jumlah atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, standar dan praktik yang telah dikembangkan atau diterapkan dalam organisasi (Y. M. D., & R. T. Santoso, 2022). Dalam meningkatkan kinerja harus ada tingkat keterlibatan dan kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja, Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi ataupun perusahaan dalam kurun waktu yang telah di tentukan. Banyak tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang di capai menjadi kurang maksimal karena karyawan mempunyai waktu yang terbatas untuk menyelesaikan banyaknya pekerjaan. Setiap karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan beban kerja yang di berikan dan setiap beban kerja yang telah di terima karyawan harus sesuai dan seimbang terhadap

kemampuan fisik maupun mental karyawan yang menerima beban kerja tersebut agar tidak terjadi kelelahan yang mengakibatkan berkurangnya nilai produktifitas perusahaan tersebut, Dan apabila seiring waktu ini sering terjadi maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Hal ini juga didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh (Puji Alfiah í & Nawatmi, 2019) bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pada hubungan tersebut adalah semakin tinggi beban kerja yang diemban oleh para karyawan, maka akan semakin berkurang kinerja yang diperlihatkan oleh para karyawan dalam bekerja.

Menurut Altaf dan Awan (dalam Wulandari et al., 2017)) pekerjaan yang berlebihan akan menyebabkan stres, kecemasan dan depresi sehingga menyebabkan ketidakpuasan atau dapat menyebabkan kesehatan yang buruk, kinerja yang buruk dan keuntungan menurun. Kelelahan yang terjadi akibat adanya beban kerja yang berlebih mengakibatkan karyawan PTPN VI jatuh sakit, dilihat dari bulan juni sampai desember 279 kali frekuensi karyawan yang sakit dari 219 karyawan yang ada di PTPN VI. Hal ini dikuatkan dengan penulis melakukan pra survey ke 30 pegawai tentang beban kerja yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Jambi.

Tabel 1. 2

Pra Survey Beban Kerja pada PTPN VI (Persero) Jambi

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	(%)
		Ya	Tidak		
1.	Pekerjaan yang saya lakukan melebihi dari tugas pokok yang diberikan kepada saya	70 %	30%	30	100
2.	Target pekerjaan yang harus saya kerjakan di atas rata-rata	50%	50%	30	100
3.	Pada saat jam istirahat saya masih melakukan pekerjaan saya	63%	37%	30	100

4.	Saya bekerja melebihi waktu jam kerja yang ada	56%	54%	30	100
	Rata-rata	59.75	42.75		

sumber: data olah pra survey 2023

Pada Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tanggapan yang diberikan responden merujuk kepada terjadinya beban kerja dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang menjawab Ya dengan rata - rata sebanyak 59.75, dimana sebesar 70% terhadap pekerjaan yang mereka lakukan melebihi tugas pokok yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Hasil survey juga menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan mempunyai target pekerjaan di atas rata-rata yang harus karyawan kerjakan dan selesaikan, ini dibuktikan dengan karyawan yang menjawab Ya sebesar 50%. Pada saat jam istirahat pun masih ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan mereka ini ditunjukkan karyawan menjawab Ya sebesar 63% atas pernyataan ini, dan terkadang terdapat karyawan yang bekerja melebihi jam kerja mereka ini ditunjukkan dengan karyawan menjawab Ya sebesar 56%. Sesuai dengan pemaparan yang telah dijelaskan beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan dan dapat menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi,

Selain beban kerja, Komitmen organisasi pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Umar & Norawati, 2022) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana peserta organisasi mengungkapkan kepedulian terhadap organisasi dan kesuksesan serta kemakmurannya yang berkelanjutan. hal ini berarti seorang karyawan yang tetap ingin menjadi anggota dari bagian organisasi walaupun dalam kondisi yang menyenangkan ataupun tidak. Kuatnya komitmen karyawan pada perusahaan menjadi penentu bagaimana sifat dan tingah laku karyawan tersebut selama menjadi anggota organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk tetap bertahan di dalam pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang terbaik, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik dan lebih fokus dan totalitas dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Fitriastuti, 2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Sedangkan penelitian (Hendrawan & Mekta, 2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila karyawan yang memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan yang sedang dijalani tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan membutuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi karena hal ini penting untuk menjaga stabilitas keadaan perusahaan. Karyawan dengan rasa komitmen yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dengan ditandai rendahnya tingkat absensi, tingkat ketidakdisiplinan masuk kerja yang rendah dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi (Rahmayani, 2017), Steers dan Poter (dalam Sari, 2022) juga menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang perlu menjadi pertimbangan yang berkaitan dengan dampak tinggi atau rendahnya suatu komitmen organisasi yaitu absensi, perpindahan kerja, lama kerja, keterampilan kerja serta keterlambatan. Seperti pada teori yang telah dijelaskan di atas bahwasanya salah satu hal yang dapat membuat karyawan tidak berkomitmen terhadap organisasi adalah tingkat absen dan ketidakdisiplinannya karyawan masuk kerja.

Untuk mendukung pernyataan tersebut berikut adalah data mengenai data absensi karyawan PTPN VI (Persero) Jambi bulan Juni-Desember.

Tabel 1. 3

Data Absensi Karyawan PTPN VI (Persero) Jambi Bulan Juni- Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Tidak Hadir (JTH)	Presentase ($\frac{JTH}{JHK \times JKa} \times 100\%$)
1.	Juni	20	142	550	19.3
2.	Juli	20	142	572	20.1
3.	Agustus	20	142	580	20.4
4.	September	20	142	585	20.5
5.	Oktober	20	142	595	20.9
6.	November	20	142	530	18.6
7.	Desember	20	142	518	18.2
	Jumlah	140	142	3.930	138
	Rata-rata	20		561.42	19.71

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Jambi

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat data absensi karyawan PTPTN VI Jambi dalam tujuh bulan terakhir . Presentasi absensi di bulan juni sebesar 19,3 pada bulan juli sampai oktober presentasi absensi meningkat dari 20,1 menjadi 20,9 namun pada bulan selanjutnya yaitu november dan desember presentasi absensi mengalami fluktuasi menjadi 18,6 dan 18,2, presentasi tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 19,71. Menurut Suwandika (2019) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Dari penjelasan tersebut dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi pada diri karyawan masih dikatakan rendah karena masih banyak karyawan yang melakukan absen dan pada bulan Agustus ada 13 karyawan yang melakukan mangkir dari pekerjaan mereka. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi apabila sejalan dengan kemampuan yang dimiliki, dan hal ini akan mengantarkan karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang maksimal yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan beban kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Jambi”**.



1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah maka yang menjadi identifikasi masalah adalah:

1. Karyawan mengerjakan tugas di luar tugas mereka.
2. Target pekerjaan yang karyawan lakukan tinggi yaitu di atas rata-rata.
3. Pada saat jam istirahat beberapa karyawan masih sibuk dengan pekerjaan mereka.
4. Beberapa karyawan masih bekerja melebihi waktu jam kerja yang ada.
5. Turunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus mereka kerjakan.
6. Tingginya tingkat absen yang mencerminkan rendahnya komitmen pada diri karyawan.
7. Terdapat beberapa karyawan yang mangkir dan lari dari tanggung jawab mereka.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas, maka penulis menetapkan batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yang berfokus pada beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Jambi.



1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi
3. Apakah beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI(Persero) Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang luas dan berkaitan tentang beban kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan atau bahan-bahan untuk memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan dan untuk memberikan informasi kepada karyawan betapa berpengaruhnya beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain dan pembanding dalam penelitian yang sama di masa datang.

4. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas Negeri Medan tentang pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

