

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini banyak organisasi atau perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi atau perusahaan tersebut dapat berfungsi atau berjalan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, sangat memerlukan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan serta dapat mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya karyawan juga membutuhkan perusahaan tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu karyawan juga 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.

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebuah perusahaan apabila

kinerja karyawannya baik, maka akan menciptakan kinerja perusahaan yang baik. Sebaliknya apabila kinerja karyawannya kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja perusahaan yang kurang baik juga. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik (Kasmir, 2019: 182).

*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 mengingat 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).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja yang dialami karyawan ditempat kerjanya. Stres kerja terjadi disebabkan salah satunya oleh *work overload* atau beban kerja yang berlebihan. Stres kerja sangat sering dirasakan oleh pekerja di suatu organisasi maupun perusahaan besar yang selalu disibukkan pekerjaan dengan waktu yang relatif terbatas. Selain itu karyawan sering dihadapkan dengan berbagai macam konflik perusahaan sehingga sangat jelas bisa

terjadi stres kerja. Stres dalam kerja dapat dikatakan beban yang dialami pekerja karena tuntutan pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan.

Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah penting karena situasi itu dapat memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Rivai dalam Safitri dan Astuti, 2019: 15).

Selain faktor *work overload* dan stres kerja yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dipercaya memiliki peran besar terhadap hasil yang didapat perusahaan, termasuk kinerja di dalam dan di luar perusahaan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Komitmen juga berarti bahwa karyawan mematuhi peraturan atau berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi. Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang loyal (Priansa, 2018: 234)

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang berkomitmen pada suatu organisasi biasanya adalah mereka yang menunjukkan sikap kerja yang fokus, sangat bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya, dan sangat stabil terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki sikap berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa pekerja, seperti rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan.

Komitmen yang tinggi membuat individu peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha untuk menjadikan organisasi lebih baik. Dengan komitmen yang tinggi, kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen suatu organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi secara terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja yang akan selalu dapat dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukan.

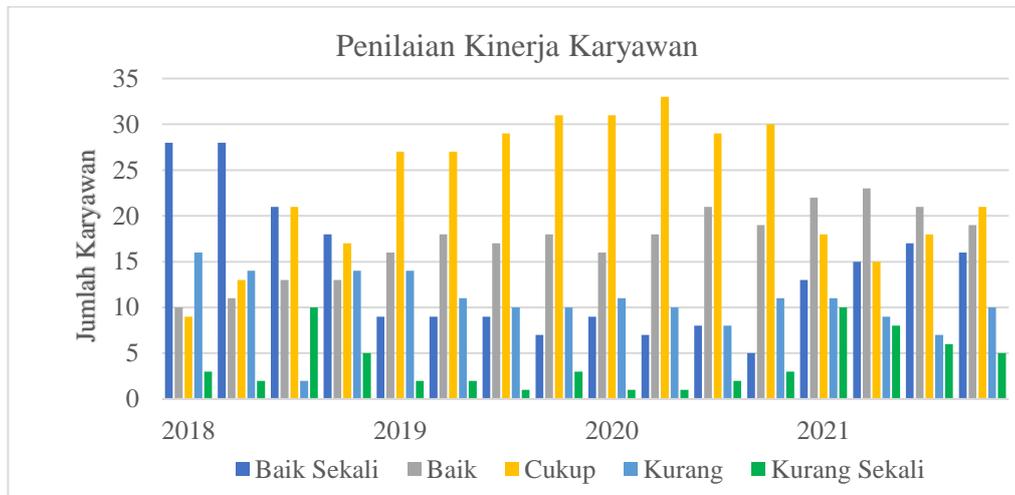
Masalah *work overload* atau beban kerja berlebihan oleh seorang karyawan sering terjadi pada perusahaan atau organisasi yang pada akhirnya menyebabkan karyawan tersebut mengalami stres kerja. Untuk menyelesaikan masalah ini, karyawan yang memiliki komitmen organisasi merupakan salah satu solusi yang dianggap dapat menyelesaikan masalah tersebut. Hal ini dikarenakan, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan merasa senang berada di dalam

suatu organisasi atau perusahaan sehingga kinerja karyawan akan baik dan kinerja perusahaan akan baik pula.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum. Begitu pula pada PT AHRS Garut, dimana perusahaan ingin lebih dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

PT AHRS (*Asep Hendro Racing Sport*) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yaitu pembuatan perlengkapan khusus sepeda motor seperti memproduksi jaket balap. PT AHRS juga bergerak dibidang konveksi *Racing Equipment* (peralatan motor balap dan aksesoris motor) seperti sarung tangan balap, sepatu balap, tas balap, tas mekanik, sarung jok, knalpot *racing*, *breaket* knalpot, *velg racing*, *footstep racing*, standar paddock, kursi paddock dan lain-lain khususnya sepeda motor dibawah payung PT AHRS.

Agar menghasilkan produk yang berkualitas, PT AHRS harus dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Apabila seseorang memiliki kinerja yang baik, maka akan memengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan perusahaan. Untuk melihat kinerja PT AHRS (*Asep Hendro Racing Sport*) dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan dari performa perusahaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT AHRS Garut setiap triwulan pada tahun 2018-2021.

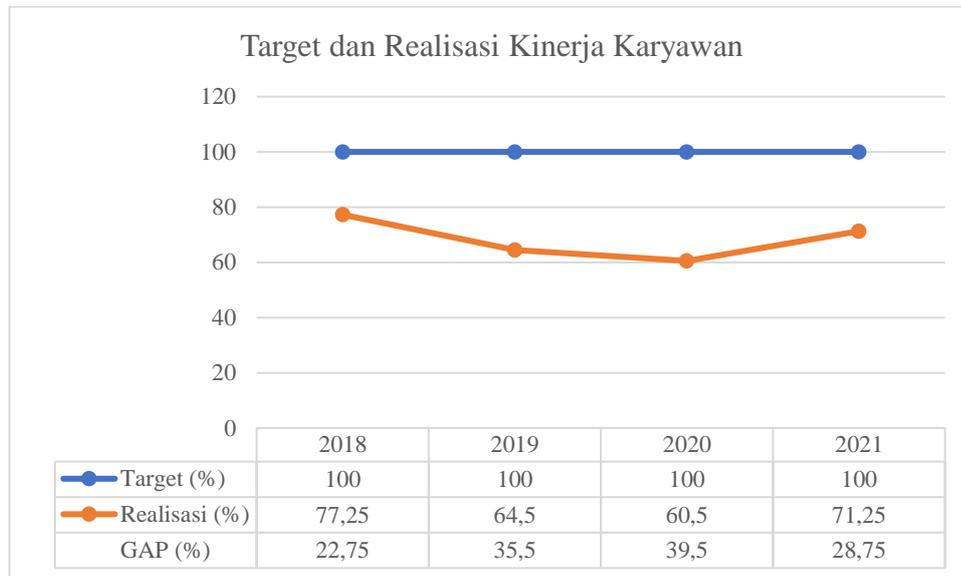


Sumber: Data olahan peneliti (2022)

### **Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT AHRS Tahun 2018-2021**

Dari Gambar 1.2, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pada tahun 2018 sampai 2021 dengan rata-rata jumlah karyawan 69 orang setiap triwulannya mengalami perubahan. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja di PT AHRS turun naik setiap tahunnya atau kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak karyawan dengan predikat “Cukup”, “Kurang” dan “Kurang Sekali” yang setiap tahunnya bertambah ini berarti karyawan tersebut masih belum optimal dan perlu ditingkatkan dalam kinerjanya.

Kinerja belum optimal ini menyebabkan tidak tercapainya sasaran atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang seharusnya dapat tercapai. Kinerja yang tidak optimal menjadi salah satu masalah di PT AHRS yang harus segera diperbaiki guna mencapai tujuan perusahaan. Berikut data target dan realisasi yang dicapai karyawan PT AHRS selama tahun 2018-2021 pada gambar berikut ini.



Sumber: Data diolah peneliti (2022)

**Gambar 1.2 Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT AHRS tahun 2018-2021**

Dari Gambar 1.2, dapat dilihat bahwa target yang harus dicapai mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Pada data tersebut terdapat selisih antara target dan realitas yaitu pada tahun 2018 sebesar 22,75%, pada tahun 2019 sebesar 35,5%, pada tahun 2020 sebesar 39,5% dan pada tahun 2021 sebesar 28,75%. Artinya sebagian besar karyawan belum bisa mencapai 100% target yang seharusnya dicapai dalam waktu tertentu. Keadaan seperti ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT AHRS masih kurang baik dan masih perlu dioptimalkan.

Menurut departemen personalia dan umum, kinerja turun naik tersebut disebabkan tidak adanya kekompakan antar pegawai dalam melakukan penyelesaian pekerjaan secara bersama-sama karena mereka menganggap pekerjaan itu bukan *jobdesc* kerjanya sendiri, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Selain itu ada beberapa tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan

oleh karyawan kurang sesuai dengan target dan sasaran khususnya pada bagian produksi. Hal ini disebabkan oleh beban kerja pada bagian produksi *jobdesc* nya lebih banyak dibandingkan dengan bagian lainnya, sehingga dalam memproduksi suatu jenis barang seringkali keteteran mengejar target yang telah ditentukan.

Saat ini masih belum diketahui secara pasti mengenai penyebab bagaimana *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Maka dari itu perlu dilakukan analisis untuk mengetahui seberapa jauh mana peranan *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AHRS Garut. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat membantu PT AHRS Garut dalam hal menemukan kaitannya pengaruh pasti mengenai pengaruh *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kondisi dan permasalahan yang telah diuraikan akan berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT AHRS Garut. Maka dari itu sangat diperlukan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan atau mengawasi hal apa saja yang memengaruhi *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi yang pada akhirnya menunjukkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK OVERLOAD*, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian pada Karyawan Bagian Produksi PT AHRS Garut)”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana *work overload* karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
2. Bagaimana stres kerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
3. Bagaimana komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
4. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
5. Bagaimana tingkat *Work Overload*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi memengaruhi kinerja bagian produksi PT AHRS Garut.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang ada, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work overload* karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
2. Stres kerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
3. Komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
4. Kinerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut;
5. Pengaruh *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut.

## 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai

pengaruh *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Terapan Ilmu Pengembangan

### a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis.

### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT AHRS (*Asep Hendro Racing Sport*), cabang Garut yang beralamat di Jl. Raya Bayongbong Km. 05 Munjul No. 483, Desa Mangkurakyat, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut (44181)

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 7 bulan dari akhir bulan November 2022 sampai dengan bulan Juni 2023, sebagaimana sesuai dengan jadwal yang terlampir.