

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI WET PROCESS GARMENT FINISHING
DI PT. HUGA PRATAMA INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh:
Welldy Muliapratama
2014120012

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT)
Nomor: 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
Bandung
2019**

**EFFECT OF WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE
DIVISION WET PROCESS GARMENT FINISHING OF PT.
HUGA PRATAMA INDONESIA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete a part of requirements
for Bachelor Degree in Economics

By:
Welldy Muliapratama
2014120012

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT STUDY PROGRAM
(Accredited by The Decision of BAN-PT)
Number: 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
Bandung
2019**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI
WET PROCESS GARMENT FINISHING DI PT. HUGA PRATAMA
INDONESIA**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Oleh:

Welldy Muliapratama
2014120012

Bandung, Januari 2019

Ketua Program Studi Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing,

(Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, M.M.)

Ko. Pembimbing,

(Elaine Vashti Bestari Kustedja, SE., M.A.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Welldy Muliapratama
Tempat, tanggal lahir : Tasikmalaya, 23 Desember 1995
NPM : 2014120012
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

*PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI WET
PROCESS GARMENT FINISHING DI PT. HUGA PRATAMA INDONESIA*

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. dan Ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, SE., M.A.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama

Bandung,

Dinyatakan tanggal : Januari,2019

Pembuat pernyataan :



Welldy Muliapratama

ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan pasar global, setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Hal yang harus diperhatikan untuk tercapainya kinerja yang baik adalah beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena beban kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah dapat menyebabkan kinerja yang buruk terhadap karyawan. Untuk itu penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan divisi *wet process garment finishing*. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner terhadap 15 orang karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia. Untuk menganalisis pengaruh antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu dengan SPSS v.23. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the face of global market competition, every company must pay attention to the performance of its employees. Good employee performance will influence the achievement of company goals. The thing that must be considered to achieve good performance is the workload that will be given to employees. The workload given must be in accordance with the capabilities of employees. Because workloads that are too high or too low can cause poor performance for employees. For this reason, this study attempts to determine the effect of Workload and Employee Performance in the wet process garment finishing division This study uses quantitative research using a questionnaire on 15 employees of the garment wet process division finishing PT. Huga Pratama Indonesia. To analyze the influence between workload variables and employee performance in this study using a tool with SPSS v.23. From the results of the study, it was concluded that there was a negative influence between workload and employee performance.

Keywords: Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan izinnya lah saya dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis sadar bahwa dalam proses perancangan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi *Wet Process Garment Finishing* PT. Huga Pratama Indonesia” ini tidak lepas dari banyak kekurangan dan kesalahan. Penelitian ini mendapatkan banyak dukungan, kontribusi, bimbingan dari berbagai pihak hingga akhirnya dapat diselesaikan. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan berterima kasih kepada :

1. Kedua orang tua dari penulis, alm. Harry Susman dan Ibunda Ari Diani yang selalu memberikan dukungan terbaik dalam berbagai bentuk yang tentunya tidak akan pernah dapat penulis balas. Kasih sayang yang tidak terbatas, *Support* dalam bentuk materil dan non materil, doa, dan nasihat yang diberikan merupakan semangat utama bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Saudara/i dari penulis, Willy Algifari dan Widya Nur Shalihah yang juga selalu memberikan dukungan besar kepada penulis, sebagai saudara, sebagai teman, sebagai salah satu semangat utama dalam menyelesaikan penelitian ini
3. Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Triyanga Iskandarsyah, Dra., Msi., selaku Ketua Progran Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, M.M. sebagai pembimbing penelitian, sebagai dosen Manajemen Insani yang saya kagumi dan hormati, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, mengkoreksi, dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, SE., M.A. sebagai co-pembimbing yang juga memberikan perhatian, bimbingan juga bersedia meluangkan waktu untuk membantu mendengarkan, menegur, dan memberikan solusi sehingga penelitian ini dapat selesai.
7. Bpk Agus Hasan Pura Anggawidjaja, Drs., M.Si. selaku Dosen Wali dari Semester 1 s/d 9 yang telah membimbing penulis dalam memilih mata kuliah sesuai dengan kebutuhan penulis.
8. Seluruh dosen, staf tata usaha, staf biro-biro dan pekarya di Universitas Katolik Parahyangan atas segala jasa nya sehingga penulis dapat menjalankan pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan dengan baik.
9. Pemilik serta Karyawan divisi *Wet Process Garment Finishing* PT. Huga Pratama Indonesia. Terima kasih telah berkenan dan membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir penulis.

10. Ocha Fitri Febriani, selaku seseorang yang selalu mendukung dan mencintai penulis. Terima kasih untuk setiap semangat, kasih sayang, kesabaran, dan ketulusan yang diberikan selama ini.
11. Sahabat-sahabat terdekat penulis, M. Reza Pahlawan, Dio Prabowo, Teodorus Gun, Febby Natasya, Alfa Asfari, Sulistiya Atya, Nadya F, Rizky Bagas, Rizki Naufan, Desti Jihan, Faisal Firsandy, M. Aldninan dan Savero yang selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan studi dengan cara yang baik.
12. Seluruh keluarga besar Manajemen Unpar khususnya angkatan 2014, selalu teman-teman satu angkatan penulis. Terima kasih untuk kebersamaan dalam menempuh empat setengah tahun masa perkuliahan.
13. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dari penulis dalam pengetahuan, waktu dan juga tenaga. Namun penulis berharap agar skripsi dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, dan penulis juga menerima setiap kritik dan saran mengenai skripsi ini untuk dijadikan sebagai bahan perbaikan dan pembelajaran di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga rahmat Allah SWT senantiasa tercurahkan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Amin.

Bandung, Januari 2019

Welldy Muliapratama

Daftar Isi

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Kerangka Pemikiran.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Sumberdaya Manusia.....	12
2.1.1 Fungsi – Fungsi Sumberdaya Manusia	13
2.2 Beban Kerja	14
2.2.1 Pengukuran Beban Kerja	14
2.2.2 Dampak Beban Kerja	15
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
2.3 Kinerja Karyawan	16
2.3.1. Pengukuran Kinerja Karyawan	17
2.3.2. Tujuan Kinerja	18
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	19
3.1. Metode Dan Jenis Penelitian.....	19
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.1.2 Populasi Penelitian.....	21
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	21
3.2.1. Operasional Variabel Beban Kerja (<i>Workload</i>).....	22
3.2.1. Operasional Variabel Kinerja Karyawan (<i>Performance</i>)	23
3.3. Uji Pengolahan Data.....	24

3.3.1.	Uji Validitas	24
3.3.2.	Uji Reliabilitas	26
3.3.3.	Teknik Analisis Data.....	27
3.3.4.	Uji Regresi Linear Sederhana	28
3.3.5.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	28
3.4.	Objek Penelitian	29
3.4.1.	PT. Huga Pratama Indonesia.....	29
3.4.2.	Visi dan Misi.....	29
3.4.3.	Proses Produksi Barang/Jasa Divisi <i>Wet Process Garment Finishing</i>	30
3.4.4.	Struktur Organisasi	31
BAB 4 HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN.....		32
4.1.	Analisa Deskriptif Karakteristik Responden	32
4.1.1.	Jenis Kelamin.....	32
4.1.2.	Usia	33
4.1.3.	Pendidikan Terakhir.....	33
4.1.4.	Lama Bekerja	34
4.2.	Analisa Deskriptif Kategori Variabel.....	34
4.2.1.	Analisa Beban Kerja.....	35
4.2.1.1.	Dimensi <i>Time Load</i>	35
4.2.1.2.	Dimensi <i>Mental Effort Load</i>	39
4.2.1.3.	Dimensi <i>Psychological Stress Load</i>	42
4.2.1.4.	Rekap jawaban variabel Beban Kerja	45
4.2.2.	Analisa Kinerja Karyawan	46
4.2.2.1.	Dimensi <i>Quantity of Work</i> (Kuantitas Pekerjaan)	46
4.2.2.2.	Dimensi <i>Quality of Work</i> (Kualitas Pekerjaan)	49
4.2.2.3.	Dimensi <i>Job Knowledge</i> (Pengetahuan Kerja)	52
4.2.2.4.	Dimensi <i>Cooperation</i> (Kerja Sama)	55
4.2.2.5.	Dimensi <i>Dependability</i>	58
4.2.2.6.	Dimensi <i>Intiative</i> (inisiatif).....	60
4.2.2.7.	Dimensi <i>Personal Qualities</i>	64

4.2.2.8. Rekap Jawaban variabel Kinerja Karyawan	66
4.3. Uji Normalitas	67
4.2.1. Pengujian Regresi Linear Sederhana.....	69
4.2.2. Uji Koefisien Determinasi	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1.Kesimpulan.....	71
5.2.Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	xii
LAMPIRAN	xiv
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	xxix

Daftar Gambar

Gambar 1. 1 Model Penelitian.....	11
Gambar 3. 1 Proses Produksi Barang/Jasa divisi <i>Wet Process Garment Finishing</i>	30
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT. Huga Pratama Indonesia	31
Gambar 4. 1 Grafik Histogram Normalitas Data.....	67
Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Normalitas Data.....	67

Daftar Tabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Dependen Beban Kerja	22
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Independen Kinerja Karyawan	23
Tabel 3. 3 Hasil Analisa Validitas	25
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reabilitas.....	26
Tabel 3. 5 Pembobotan Skala Likert	27
Tabel 4. 1 Perbandingan Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 4. 2 Perbandingan Usia Responden.....	33
Tabel 4. 3 Perbandingan Pendidikan Terakhir Responden.....	33
Tabel 4. 4 Perbandingan Lama Bekerja Responden.....	34
Tabel 4. 5 Saya membutuhkan banyak waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan.....	36
Tabel 4. 6 Saya membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.....	37
Tabel 4. 7 Saya membutuhkan banyak waktu untuk mengawasi/ <i>controlling</i> pekerjaan yang sedang saya lakukan.....	38
Tabel 4. 8 Saya sering menggunakan kemampuan berfikir dalam bekerja.....	39
Tabel 4. 9 Saya menggunakan tingkat ketelitian yang tinggi dalam bekerja	40
Tabel 4. 10 Saya sering mengambil keputusan saat terjadi masalah atau kesalahan dalam bekerja	41
Tabel 4. 11 Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan.....	42
Tabel 4. 12 Saya menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	43
Tabel 4. 13 Saya merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik	44
Tabel 4. 14 Rekap Jawaban responden Variabel Beban Kerja.....	45
Tabel 4. 15 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	46
Tabel 4. 16 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan	47
Tabel 4. 17 Saya bersedia apabila diberikan tugas tambahan	48
Tabel 4. 18 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur	49

Tabel 4. 19 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	50
Tabel 4. 20 Saya mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja	51
Tabel 4. 21 Saya memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan	52
Tabel 4. 22 Saya memiliki keterampilan khusus untuk mendukung pekerjaan	53
Tabel 4. 23 Saya memahami pekerjaan yang dilakukan	54
Tabel 4. 24 Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	55
Tabel 4. 25 Saya mampu berkoordinasi antar unit kerja	56
Tabel 4. 26 Saya memberikan dukungan sesama rekan kerja	57
Tabel 4. 27 Saya hadir ditempat kerja tepat waktu.....	58
Tabel 4. 28 Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan	59
Tabel 4. 29 Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan	60
Tabel 4. 30 Saya memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru	61
Tabel 4. 31 Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja	62
Tabel 4. 32 Saya berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan	63
Tabel 4. 33 Saya bersikap jujur dalam bekerja.....	64
Tabel 4. 34 Saya bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar	65
Tabel 4. 35 Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	65
Tabel 4. 36 Rekap Jawaban responden Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 37 Kolmogorov-Smirnov Test.....	68
Tabel 4. 38 Perhitungan Regresi Linear Sederhana	69
Tabel 4. 39 Koefisien Determinasi	70

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Angket Penelitian	xv
Lampiran 2 Rekapitulasi Data Angket Penelitian	xix
Lampiran 3 Output SPSS Reliabilitas	xxiv
Lampiran 4 Hasil SPSS Uji Regresi Linear Sederhana & Uji Koefisien Determinasi	xxvi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Menurut (kemenprin.go.id, 2017) perkembangan bisnis di Indonesia dewasa ini mengalami peningkatan yang cukup pesat, salah satunya adalah perkembangan bisnis di bidang Industri, Kimia, Tekstil dan Aneka (IKTA). Pertumbuhan bisnis IKTA di dalam negeri cukup pesat dalam empat (4) tahun terakhir dimulai pada tahun 2014 sampai dengan 2018. Menurut Kementerian Perindustrian (kemenprin) dari tahun 2014 sampai dengan 2017 pertumbuhan IKTA sudah berkembang sebesar 60% pada tahun 2017.

Menurut (bisnisbandung.com, 2017) produksi industri manufaktur besar dan sedang di Jawa Barat pada triwulan III tahun 2017 naik 0,60% dari triwulan II. Pertumbuhan produksi pada triwulan III lebih tinggi dibanding pada triwulan sebelumnya sebesar 0,15%. Namun secara kumulatif dari tahun ke tahun (2016 sampai dengan 2017) triwulan III 2017 naik 1,39%. Sementara tiga jenis industri mikro dan kecil yang mengalami kenaikan tertinggi pada triwulan III 2017 adalah industri komputer, barang elektronik dan optik mengalami kenaikan hingga 30%, industri kimia dan barang dari bahan kimia 26.03% dan industri logam dasar 16,26%.

Menurut (Chatzkel, 2004) sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur penting yang membuat sebuah perusahaan memiliki perbedaan sehingga memiliki *Competitive Advantage*. Hal tersebut menjadi salah satu gagasan yang cukup dipertimbangkan karena sumberdaya manusia dianggap penting pada zaman ini karena hal tersebut merupakan roda untuk berjalannya bagian operasional perusahaan. Setiap hal dapat terjadi di perusahaan berhubungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, pengelolaan sumberdaya manusia pada sebuah perusahaan menjadi salah satu hal yang wajib diperhatikan karena ada kemungkinan bagi karyawan untuk tidak bekerja sesuai kompetensi yang mereka miliki sepenuhnya.

Menurut (Baron & Armstrong, 2007) terdapat beberapa sudut pandang dalam melihat sumberdaya manusia. Sudut pandang pertama yaitu melihatnya sebagai biaya yang akan menjadi beban bagi perusahaan. Sudut pandang tersebut muncul karena perusahaan berasumsi produktivitas sumberdaya manusia akan terus berkurang sehingga

tidak menguntungkan bagi perusahaan. Dengan sudut pandang yang lain, ada juga yang melihat sumberdaya manusia sebagai modal yang harus terus dijaga dan terus dikelola yang mana setelah sumberdaya manusia tersebut dikelola menjadi poros di perusahaan.

Menurut (Shah, et al., 2011) menyatakan bahwa di seluruh dunia, kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian yang utama bagi semua organisasi bisnis; tingkat kinerja dianggap sebagai salah satu faktor pembeda dari perusahaan lainnya. Menurut (Fournier PF, 2011) perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dalam mencari karyawan terbaik perusahaan menerapkan standar karyawan untuk menjadi kompetitif, produktif dan menguntungkan perusahaan. Karyawan cenderung merasa terbebani dengan adanya beban kerja karyawan dan saat beban kerja ditingkatkan atau ditambah karyawan menjadi semakin tidak puas dengan upah mereka.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban mental, beban waktu, dan beban psikologis. Untuk tercapainya kinerja yang maksimal perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kondisi sumberdaya manusia. Karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan *massa* otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuhnya untuk memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Dengan pemberian beban kerja secara merata perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawan dapat bekerja sesuai kapasitas kemampuannya.

PT. Huga Pratama Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan jasa. Perusahaan ini menjalankan usahanya dibagi menjadi empat divisi yang ke-1 adalah *chemical production* yang bergerak di bidang manufaktur mengolah bahan-bahan kimia yang terletak di Tangerang, divisi ke-2 *chemical distribution* pendistribusian bahan kimia yang diproduksi sendiri/di dapatkan dari pihak ke-3 yang berlokasi di Solo, yang ke-tiga adalah divisi *wet process garment finishing* adalah pemberian jasa terhadap baju-baju jadi garment atau membuat baju *tie-dye*, sebagai contohnya adalah baju Tentara Nasional Indonesia (TNI) diberi zat khusus agar saat di medan perang tidak terdeteksi oleh *red dots sight* dari salah satu pistol musuh di baju Tentara Nasional Indonesia, divisi *wet process garment finishing* juga melakukan perdagangan umum dan juga ekspor-impor, dan divisi ke-4 *water filter* yang bergerak

dalam bidang jasa pengadaan pengelolaan air kotor menjadi bersih/pengelolaan *system* pembuangan air limbah pabrik.

Divisi *wet process garment finishing* menerima customer dari lokal dan internasional diantaranya negara seperti: Taiwan, China, Malaysia, Australia, Singapura, dan Swiss atau diantaranya brand lokal adalah distro-distro lokal bandung, C59, Cardinal dan lain-lain. Selain itu divisi *wet process garment finishing* dipercaya oleh *brand* internasional yang mengirimkan barang sesuai artikel musiman yang akan dikeluarkan seperti PULL & BEAR, Levi's, Wrangler, BIG BOSS, Uniqlo dan lain-lain. Divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia telah dipercaya melayani lebih dari 50 perusahaan lokal dan internasional.

Penurunan kinerja karyawan divisi *wet process garment finishing* pada PT. Huga Pratama Indonesia ditandai dengan adanya tingkat absensi yang fluktuatif setiap bulan. Berikut ini adalah Tabel 1.1 Jumlah Absensi Karyawan divisi *Wet Process Garment Finishing* di PT. Huga Pratama Indonesia ;

Tabel 1. 1. Jumlah Absensi Karyawan divisi *wet process garment finishing*

Tahun 2018	Karyawan Tidak Masuk Kerja		
	Juli	Agustus	September
Karyawan 1	1	0	1
Karyawan 2	2	1	1
Karyawan 3	0	2	0
Karyawan 4	3	3	5
Karyawan 5	1	1	1
Karyawan 6	0	1	1
Karyawan 7	0	1	1
Karyawan 8	2	1	0
Karyawan 9	2	1	1
Karyawan 10	1	0	1
Karyawan 11	1	1	0
Karyawan 12	0	1	2
Karyawan 13	1	0	1
Karyawan 14	0	1	0
Karyawan 15	1	0	1
jumlah	15	14	16

Sumber: Data perusahaan tahun 2018

Menurut hasil wawancara dengan pemilik perusahaan didalam peraturan perusahaan diberikan kelonggaran untuk karyawan izin tidak masuk kerja sebanyak 10 kali tidak masuk kerja dalam satu tahun/karyawan. Dapat dilihat dari tabel 1.1 karyawan 4 jika dijumlahkan dari bulan Juli 2018 hingga September 2018 tidak masuk kerja lebih dari 10 kali menunjukkan ada tindakan indisipliner oleh karyawan divisi *wet process garment finishing*.

Dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja maka ada pelimpahan beban kerja yang terjadi di divisi *wet process garment finishing*, yang seharusnya beban kerja ditanggung oleh karyawan tersebut tetapi pada hari tersebut dilimpahkan kepada karyawan lainnya karena karyawan tersebut tidak masuk kerja. Saat di lapangan yang mengerjakan tanggung jawab pekerjaan tersebut adalah orang yang masuk/menggantikan

beban kerja orang tersebut dan menyebabkan ketidakmerataan beban kerja pada karyawan divisi *wet process garment finishing* di PT Huga Pratama Indonesia.

Jam kerja yang ditetapkan oleh PT. Huga Pratama Indonesia dalam sehari dibagi dalam 2 *Shift* yaitu *shift* 1 pada jam 07.00 s/d 15.00, *shift* 2 15.00 s/d 23.00. Namun seringkali karyawan mengerjakan pekerjaan mereka lebih dari jam operasional yang ditentukan. Berikut ini adalah Tabel 1.2. Jam Lembur & Keterlambatan Karyawan divisi *Wet Process Garment Finishing* di PT. Huga Pratama Indonesia dalam hitungan jam:

Tabel 1. 2 Jam Lembur Karyawan divisi *Wet Process Garment Finishing* Perusahaan

Tahun 2018	Jam Lembur		
	Juli	Agustus	September
Karyawan 1	2	1	2
Karyawan 2	2	3	2
Karyawan 3	1	3	2
Karyawan 4	13	6	24
Karyawan 5	1	5	6
Karyawan 6	1	8	7
Karyawan 7	7	12	4
Karyawan 8	15	6	3
Karyawan 9	15	18	10
Karyawan 10	6	8	5
Karyawan 11	15	10	8
Karyawan 12	5	9	20
Karyawan 13	4	4	7
Karyawan 14	3	5	15
Karyawan 15	4	4	9
Jumlah Lembur	94	102	124

Sumber : Data Perusahaan tahun 2018

Dalam wawancara dengan pemilik perusahaan dikatakan bahwa total jam lembur maksimal di divisi *wet process garment finishing* adalah 40 jam per bulan untuk keseluruhan karyawan. Namun jumlah lembur per bulan dalam data tabel 1.2 Jam Lembur Karyawan divisi *wet process garment finishing* diketahui jam lembur telah melebihi

peraturan yang ada. Pada bulan Juli 2018 total jam lembur yang dilakukan oleh seluruh karyawan adalah 94 jam. Pada bulan Agustus total jam lembur berjumlah 102 jam, sedangkan pada bulan September total jam lembur berjumlah 124 jam. Menurut wawancara dengan salah satu karyawan dikatakan bahwa mereka melakukan lembur terkadang di hari-hari libur nasional/tanggal merah.

Karyawan pada divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan memenuhi target yang telah ditetapkan sebanyak 3.000 unit per hari. Untuk mencapai target tersebut karena terdapat tindakan indisipliner (jumlah tingkat tidak masuk kerja dan jam lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan) divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia membuat pelimpahan beban kerja terhadap karyawan yang masuk kerja. Demi mencapai target *output* per hari (3.000 *output*), maka produksi dialihkan kepada karyawan yang masuk dengan dilakukan jam lembur yang memerlukan *cost* yang lebih besar daripada *cost normal time*. Menurut salah satu karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia distribusi beban kerja tidak konsisten.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberlakukan upah tambahan/upah lembur kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan melebihi target yang telah ditetapkan. Kelebihan produksi tersebut dijadikan dasar untuk menentukan bonus yang akan diterima karyawan.

Untuk mendapatkan kapasitas kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya, perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan agar mereka dapat menghadapi masalah dan kesulitan-kesulitan yang ditemukan di dalam pekerjaannya. Pelatihan ini juga dapat menjadi kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan upah/jabatan yang mereka miliki.

Perusahaan mengharapkan adanya timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah diterima oleh karyawan, diantaranya dari aspek target produksi yang harus dicapai terpenuhi, kerapian dan kelengkapan kondisi pekerjaan, faktor internal dan eksternal dari karyawan itu sendiri. Dalam rangka mendapatkan timbal balik tersebut diharapkan karyawan dapat memenuhi target yang diberikan oleh divisi *wet process garment finishing*. Maka dari itu pemilik perusahaan ingin mengetahui kinerja karyawan yang berdasarkan beban kerja yang dirasakan oleh seluruh karyawan di divisi tersebut. Alasan

pemilik PT. Huga Pratama menyorot divisi *wet process garment finishing* karena dirasa divisi tersebut memiliki beban kerja fisik yang lebih berat dibandingkan dengan divisi lainnya.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, penulis berniat untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel beban kerja (*workload*) terhadap variabel Kinerja (*performance*) karyawan divisi *wet process garment finishing* di PT. Huga Pratama Indonesia. Dengan begitu, penulis menetapkan judul penelitian ini **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Wet Process Garment Finishing* di PT. Huga Pratama Indonesia”**.

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat beban kerja pada karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia ?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui tingkat beban kerja karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan, untuk menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam rangka meningkatkan fungsi–fungsi sumberdaya manusia.
2. Peneliti, untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan ilmu baik dalam teori maupun praktek terutama mengenai fungsi–fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia.
3. Akademisi, untuk bahan referensi dan bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sejenis.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian terdahulu ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan dalam literatur yang diterbitkan di bidang bisnis dan psikologi. Kesulitan dalam menemukan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini mungkin bisa berhubungan dengan kompleksitas dan *sensitivitas* topik. Akibatnya, literatur yang tersedia pada subjek tampaknya usang dan langka.

Cox-Fuenzalida et al (2004), meneliti tentang pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan yang hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan terganggu secara signifikan oleh tingkat beban kerja (beban kerja sangat rendah, sedang atau sangat tinggi). Beban kerja sebenarnya dapat diatur dengan mengurangi (tinggi ke menengah) atau menambah (rendah ke menengah). Namun beban kerja tetap akan mengakibatkan

gangguan kinerja dan yang paling ekstrim jika penurunan tersebut terjadi secara tiba-tiba dapat menyebabkan efek merugikan yang lebih besar.

Dalam sebuah studi yang terkait pada subjek yang dinyatakan oleh (Shah, et al., 2011) pencapaian kinerja yang tinggi secara langsung berkaitan dengan beban kerja. Pada saat pembagian beban kerja karyawan secara proporsional terkait dengan kinerja mereka untuk mengatasi *stress* yang terkait dengan peran mereka. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang rendah berkorelasi dengan kinerja rendah.

Selain itu menurut (Musau P, 2008) menyatakan bahwa peningkatan mendadak atau penurunan beban kerja menyebabkan kinerja terganggu, tetapi diperingatkan bahwa peningkatan mendadak dalam kurva beban kerja lebih sensitif dan dapat terjadi hal buruk yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja yang baik secara berkala yang dievaluasi bersama-sama dengan kinerja karyawan dan ditentukan sesuai kemampuan dan peminatan karyawan. Namun hal tersebut tidak mengganggu prioritas dan tujuan dari organisasi.

Menurut (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemilik jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Gary Reid dalam jurnal yang ditulis (Thomas E. Ngyren, 1998) pengukuran beban kerja dapat menggunakan metode *Subjective Workload Assesment Technique* (SWAT) yang digunakan untuk menganalisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun beban usaha mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*).

SWAT akan memberikan gambaran sistem kerja sebagai model *multi dimensional* dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu:

1. *Time Load* (Beban Waktu): adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan tugas. (beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi).
2. *Mental Effort Load* (Beban Usaha Mental): adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk

melaksanakan suatu tugas. (beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi).

3. *Psychological Stress Load* (Beban Tekanan Psikologis): adalah mengukur jumlah risiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).

Menurut (Mas'ud, 2004, hal. 30) menyatakan kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Adapun dimensi kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, komitmen kerja, dan efektivitas. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan akan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya. Apabila sumberdaya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik maka kegiatan perusahaan akan berjalan efektif. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya.

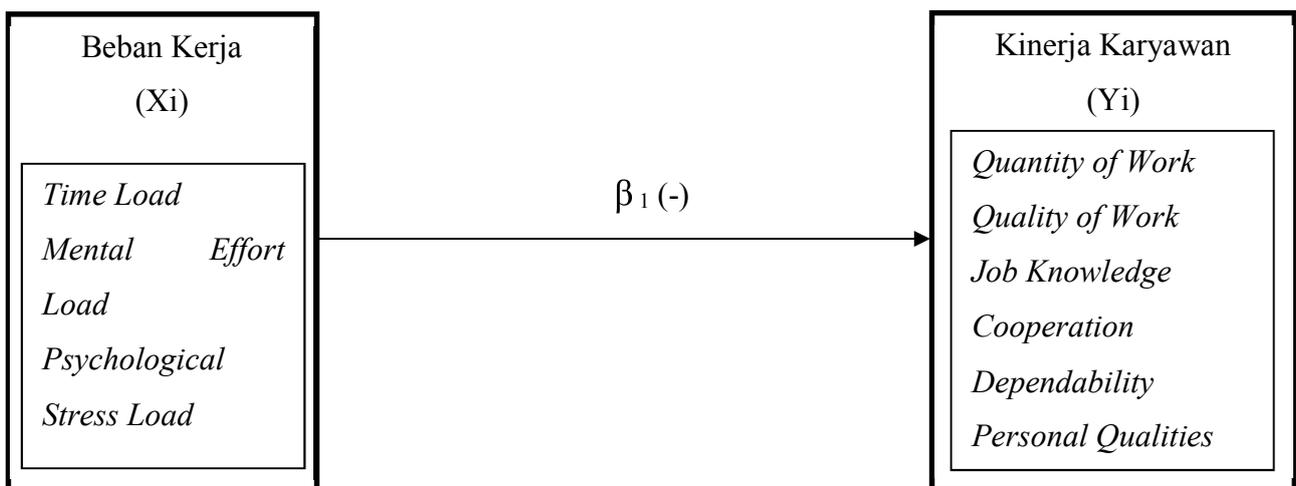
Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Gomes, 2003, hal. 132) dalam buku *Human Resource Management* yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of Work*: Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan oleh perusahaan.
2. *Quality of Work*: Kualitas kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan keterampilannya.
3. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
4. *Creativness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota di organisasi.

6. *Dependability*: Kesadaran karyawan untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaannya.
7. *Intitiative*: Karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi karyawan itu sendiri.

Dari dimensi kinerja diatas, terdapat dua hal yang terkait dengan aspek *output* atau hasil pekerjaan, yaitu: *quantity of work* dan *quality of work*. Sedangkan aspek *input*, yaitu: *Job Knowledge, Creativness, Cooperation, Dependability, Intitiative, dan Personal Qualities*. Pada penelitian ini dimensi *Creativness* tidak digunakan karena kegiatan operasional dalam divisi tersebut bersifat repetitif, sehingga dimensi *creativness* tidak digunakan dalam penelitian ini. Atas pernyataan dan beberapa teori pendukung terhadap dua variabel diatas maka model penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Model Penelitian



Sumber : Data olahan penulis yang dikutip dari Agripa toar Sitepu, 2013

β_1 : Ada pengaruh negatif antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan divisi *wet process garment finishing* PT. Huga Pratama Indonesia.