

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kualitas Sumber Daya Manusia yang didukung oleh kemampuan yang tinggi dalam penguasaan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor penting yang mendukung terjadinya perkembangan yang berlangsung cepat. Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang harus mampu menghadapi tantangan yang tidak ringan dalam membangun sumber daya manusianya. Tantangan dalam membangun sumber daya manusia tersebut hampir dialami oleh seluruh Organisasi, termasuk perguruan tinggi. Salah satunya adalah Universitas Komputer Indonesia. Universitas Komputer Indonesia merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 152 orang, yang dibagi beberapa bagian yaitu staff sekretariat program studi, staff non sekretariat program studi, satpam dan tenaga kebersihan.

Salah satu Faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja UNIKOM diawali dari kinerja individu karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi keberhasilan Organisasi. Survey awal yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 responden tentang kinerja karyawan, didapat data pada tabel 1.1. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebagian besar tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi ini

dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan sebagian besar berasal dari non-administrasi dan non- sekretaris.

Tabel 1.1. Survey Awal Kinerja Karyawan

NO	URAIAN	YA	TIDAK	JUMLAH
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	14	16	30
2	Situasi di lingkungan kerja anda mendukung kinerja anda dalam bekerja	14	16	30

Sumber : Data diolah (2018)

Selain itu, sebagian besar responden menyatakan bahwa situasi di lingkungan kerja kurang mendukung karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka kurang mengalami peningkatan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa pada saat bekerja banyak mahasiswa yang hilir mudik di area kerja, spesifikasi komputer yang kurang mendukung pekerjaan, jaringan internet yang perlu penyesuaian.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Survey awal yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 responden tentang beban kerja, didapat data pada tabel 1.2.

Tabel 1.2. Survey Awal Beban Kerja

NO	URAIAN	YA	TIDAK	JUMLAH
1	Organisasi memberikan waktu kerja di luar aturan yang berlaku di Organisasi.	11	19	30
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	14	16	30
3	Jenis pekerjaan yang diberikan oleh Organisasi sesuai dengan bidang kemampuan saya	10	20	30
4	Saya memiliki usaha yang cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	18	12	30

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data bahwa jam kerja yang ditentukan oleh Unikom kurang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85 yang menyatakan bahwa untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari. Sementara karyawan Unikom bekerja 1 hari 9 jam.

Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, karena pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari terkadang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan. Sebagai contoh, untuk pekerjaan sekretariat terkadang dibebankan dengan pekerjaan prodi.

Jenis pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sebagian besar dianggap kurang sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa karyawan merasa kemampuannya kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini. Misalnya seseorang yang merasa dirinya memiliki kemampuan di bidang teknik harus bekerja di bidang non teknik.

Selain beban kerja, kejenuhan kerja atau *burnout* merupakan sindrom yang paling sering mempengaruhi pekerjaan yang berhubungan dengan *human service professional* (professional pelayanan publik) (Togia, 2005). Menurut Savitri Suryandari (2016) *Burnout* (Kejenuhan Kerja) serta *self esteem* (harga diri) yang negative dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja dengan kata lain *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Survey awal yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 responden tentang kejenuhan, didapat data pada tabel 1.3.

Tabel 1.3. Survey Awal Kejenuhan

NO	URAIAN	YA	TIDAK	JUMLAH
1	Saya merasa jenuh secara emosional terhadap pekerjaan saat ini	13	17	30
2	Saya merasa cenderung tidak peduli dengan lingkungan kerja di sekitar	14	16	30
3	Saya mengalami penurunan kepercayaan diri	11	18	30

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data bahwa karyawan secara emosional sebagian besar mengalami kejenuhan karena tidak adanya rotasi kerja yang dilakukan oleh Organisasi. Selain itu, mereka merasa jenuh karena pekerjaan yang dilakukan sama secara terus menerus dalam jangka waktu yang panjang. Akibat dari rasa jenuh secara emosional, mereka sering merasa kelelahan dan sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Mereka juga cenderung tidak peduli dengan lingkungan kerja di sekitar karena kapasitas pekerjaan yang mereka kerjakan banyak, sehingga mereka terkadang cenderung tidak peduli dengan lingkungan sekitar.

Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Jam kerja yang ditentukan oleh Unikom kurang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Organisasi, karena pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari terkadang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan oleh Organisasi sebagian besar dianggap kurang sesuai dengan kemampuan karyawan.
4. Tidak adanya rotasi kerja yang dilakukan oleh Organisasi.
5. Karyawan cenderung kurang peduli dengan lingkungan kerja di sekitar karena kapasitas pekerjaan yang mereka kerjakan banyak.
6. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebagian besar kurang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

7. Situasi di lingkungan kerja kurang mendukung karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka tidak mengalami peningkatan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk memberi arah dan tujuan yang jelas yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka rumusan masalah yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai Beban Kerja, Kejenuhan dan Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
3. Seberapa besar pengaruh Kejenuhan Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
4. Seberapa besar hubungan Beban Kerja dan Kejenuhan Terhadap Kinerja di Universitas Komputer Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Beban Kerja, Kejenuhan dan Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kejenuhan Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
4. Untuk mengetahui besarnya hubungan Beban Kerja dan Kejenuhan di Universitas Komputer Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu manajemen, khususnya yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan pemahaman terhadap Ilmu Manajemen.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yang diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi :

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti sebagai tambahan peningkatan kompetensi peneliti.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan atau referensi bagi pihak peneliti lain yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan Ilmu Manajemen, Khususnya yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan pemahaman terhadap ilmu Manajemen.

d. Bagi Masyarakat, dan Organisasi lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada masyarakat, organisasi khususnya Universitas Komputer Indonesia akan pentingnya pemahaman Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian Kinerja Karyawan yang semula dirasakan kurang Efektif dapat ditingkatkan kembali.

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini diharapkan dapat berjalan dengan lancar, maka peneliti ini difokuskan pada :

1. Penelitian hanya dilakukan di Universitas Komputer Indonesia.

2. Dalam survey penelitian didasarkan pada Penyebaran Kuisisioner, dan wawancara dengan karyawan Universitas Komputer Indonesia.
3. Penelitian yang dilakukan hanya meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam bab ini penulis secara singkat mengemukakan tentang masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dimulai dari latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Komputer Indonesia yang bertempat di Jl. Dipati Ukur No. 102-116 Bandung 40132 Telp. (022) 2504119

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 6 bulan, adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian

Keterangan	2018																			
	Februari				Maret				April				Mei-Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Tempat Penelitian																				
Melakukan Penelitian																				
Mencari Data																				
Membuat Proposal Usulan																				
Seminar Usulan Penelitian																				
Revisi																				
Penelitian Lapangan																				
Bimbingan & seminar Tesis																				
Sidang Akhir																				