BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjelang era perdagangan bebas yang sebentar lagi akan kita masuki, akan menyebabkan situasi kompetisi yang tinggi disegala bidang yang memaksa setiap usaha kecil menengah harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap UKM untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, Dengan demikian maka UKM dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen.

UKM dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya . keunggulan yang dimiliki UKM bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan Iain-Iain. Maka UKM harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambii oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai

kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut Kinerja karyawan dalam kategori terbaik. Disisi lain Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian kinerja kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pada dunia bisnis yang berkembang semakin pesat dan terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut

mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dihadapkan pada kondisi beban kerja yang mereka terima saat menjalankan pekerjaanya.

Keterampilan kerja adalah faktor yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi binis. Individu atau karyawan (SDM) yang tidak mempunyai atau bahkan sedikit mempunyai pengetahuan dan keterampilan akan menghambat keberhasilan sebuah institusi, organisasi dan atau instansi. Oleh karena itu, maka setiap karyawan harus melakukan pemeliharaan, pengembangan serta senantiasa harus selalu menambah pengetahuan dan keterampilannya. Dan ini wajib dan harus dilakukan agar karyawan tidak gagap teknologi terhadap perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis modern.

Jelaslah bahwa sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tesebut. Dengan adanya kenyamanan situasi kerja dan penguasaan keterampilan kerja yang baik dan dorongan yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas kinerja akan semakin menguntungkan bagi UKM maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan UKM dalam bersaing dalam industri pasar bebas. Jadi

dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi UKM, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perkembangan bisnis UKM khususnya di bidang percetakan sedang mengalami kenaikan yang signifikan pada dewasa ini terbukti dari banyaknya bisnis percetakan yang baru berdiri di kota Bandung dan salah satunya adalah UKM Bembie digital Printing yang baru dua tahun berdiri namun telah memiliki omzet dan laba yang cukup besar untuk ukuran UKM. Dewasa ini terjadi sebuah fenomena yang terjadi pada UKM Bembie Digital Printing dimana tingkat kinerja karyawannya sedikit mengalami penurunan, berbagai macam order cetak masuk dengan jumlah yang cukup besar setiap harinya namun kemampuan karyawan UKM tersebut untuk menyelesaikan order cetak konsumen tidak begitu tinggi sehingga saat order cetak masuk begitu besar tidak jarang UKM Bembie Digital Printing menolak beberapa order yang diberikan oleh para konsumennya, Hal inilah yang dianggap sebagai salah satu faktor yang menghambat perkembangan UKM tersebut. Penurunan kinerja para karyawannya di tenggarai disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan keterampilan kerja para karyawannya yang tidak begitu baik.

Pada tabel 1.1 dan 1.2 dibawah ini disajikan hasil survey awal yang dilakukan penulis menyangkut beban kerja,keterampilan kerja,dan kinerja karyawan pada Bembie Digital Printing Bandung .

Tabel 1.1

Hasil Wawancara dengan Manager mengenai kinerja karyawan UKM

PERTANYAAN	Waktu kerja	Hasil	Kesimpulan
➢ Order Sedikit	Cepat	- Terkadang Bagus - Terkadang Kurang Bagus	Kinerja Tidak Baik
➢ Order Banyak	Lambat	- Kadang Bagus - Lebih Sering Kurang Bagus	Kinerja Tidak Baik

(Sumber : Hasil wawancara dengan manager UKM Bembie Digital Printing)

Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja (Lisnayetti & Hasanbasri 2006) , dengan beban kerja yang tinggi seorang karyawan akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut .

Tabel 1.2

Hasil wawancara dengan karyawan mengenai pekerjaanya

Karyawan	Gaji	Beban Kerja	Kendala	Harapan
Karyawan 1	Cukup	Cukup berat	- Tempat tinggal cukup jauh - Tidak ada kendaraan Pribadi	- Gaji naik - Hari Libur ditambah
Karyawan 2	Cukup	Cukup berat	- Ada beberapa software yang belum menguasai benar	- Kalo bisa naik gaji - Perlu ada Pelatihan software
Karyawan 3	Cukup	Cukup	- Tempat tinggal jauh - terkadang ada keperluan lain pada saat jam kerja	- Naik gaji - Penambahan fasilitas lain
Karyawan 4	Cukup	Cukup berat	- Lelah saat banyak order - Susah saat konsumen ribet/rewel	- kalo bisa naik gaji - kalo bisa ada acara liburan bersama

Karyawan 5	Cukup	Berat	- Jam kerja melelahkan - Ada beberapa software yang kurang menguasai benar	- Gaji naik - Mesin ganti baru - Perlu ada pelatihan
Karyawan 6	Cukup	Sedang	- Customer ribet - Musim Hujan	- Kalo bisa naik gaji - Hari libur di perbanyak
Karyawan 7	Cukup	Cukup Berat	- Kadang jam kerja berbenturan dengan kuliah - Tempat tinggal jauh	- Gaji naik - Penambahan karyawan

(Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan UKM Bembie Digital Printing)

Keterampilan kerja yang baik harus dimiliki oleh seorang karyawan guna menunjang kinerja karyawan tersebut saat melaksanakan tugasnya tanpa keterampilan kerja yang baik karyawan akan mengalami kesulitan dan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik , keterampilan kerja karyawan dapat dilihat dari pelatihan dan pengalaman kerja yang yang pernah di dapat oleh seorang karyawan . Peningkatan keterampilan SDM dan peningkatan karier bermuara pada berbagai macam pelatihan dan pengalaman kerja (Pamudji, 1994).

Dari permasalahan diatas , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul :

"PENGARUH BEBAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BISNIS UKM BEMBIE DIGITAL PRINTING BANDUNG"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan fenomena pada latar belakang diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada UKM Bembie Digital Printing adalah kinerja karyawan yang tidak begitu baik dimana order cetak yang datang begitu tinggi tidak dapat di imbangi dengan waktu penyelesaian order yang cepat sehingga tidak jarang UKM Bembie Digital Printing menolak beberapa order kerja yang datang begitu besar hal ini diperparah dengan keterampilan kerja karyawannya yang kurang sehingga ikut berdampak pada penyelesaian order yang lama .

Sehingga penelitian ini akan fokus meneliti mengenai beban kerja yang diterima karyawan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada UKM Bembie Digital Printing.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban kerja karyawan pada UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung .
2. Bagaimana Keterampilan kerja karyawan pada UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung .
3. Bagaimana kinerja karyawan pada UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung .
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data, informasi, dan suatu gambaran mengenai beban kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada bisnis UKM percetakan BEMBIE digital printing Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Beban kerja karyawan pada UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung .
2. Untuk mengetahui bagaimana Keterampilan kerja karyawan pada UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung .
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung .

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian yang diwajibkan kepada setiap mahasiswa/I akan memberikan manfaat yang berguna bagi:

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan landasan bagi penulis untuk memberikan sumbangan saran dan masukan di dalam melaksanakan usaha dan manajemen dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

b. Bagi Pihak terkait

Sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat dan mengetahui tentang Pengaruh beban kerja dan keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bisnis UKM percetakan BEMBIE Digital Printing

2. Kegunaan Akademis

Penyusunan usulan penelitian ini memberikan beberapa kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sesuai dengan kebutuhan pemakai. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi:

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan bagi penulis mengenai Pengaruh beban kerja dan keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bisnis UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung. Bandung yang penulis teliti yang diperoleh dengan kenyataan di dunia usaha.

b. Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang mengadakan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai pengaruh Pengaruh beban kerja dan keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan serta berguna bagi pengembangan ilmu dalam bidang ekonomi.

c. Pengembangan Ilmu Manajemen

Menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen terutama tentang Pengaruh beban kerja dan keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.5 Lokasi Dan Waktu penelitian

Penelitian yang penulis lakukan pada UKM percetakan BEMBIE Digital Printing Bandung JL.Siliwangi No.31B bandung , telpon : 081910119233 Penelitian ini dimulai pada bulan MEI 2011 sampai bulan Agustus 2011

Tabel Jadwal Penelitian

Tabel 1.3

Keterangan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
	Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Proposal Penelitian			■	■												
Pengumpulan Data					■	■										
Pengolahan Data						■	■	■								
Penulisan Laporan UP								■	■	■	■	■				
Sidang Laporan UP													■	■		