

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan ilmu dan teknologi di era globalisasi yang semakin canggih ini menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki karyawan. Persaingan yang semakin tinggi mengharuskan karyawan untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Salah satu caranya yaitu terus mengembangkan kualitas dalam diri masing-masing karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis dan usaha. Kualitas karyawan dapat diukur dari pencapaian kinerja dalam perusahaan. Pencapaian Kinerja karyawan ini lah yang menjadi tolok ukur dalam menilai prestasi kerja di suatu perusahaan (Yuwanda & Pratiwi, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, karyawan diharuskan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya dan perusahaan harus menganalisis beban kerja yang dialami oleh karyawannya agar dapat membantu mengurangi stres dan tekanan pekerjaan. Kinerja karyawan akan terpengaruh jika karyawan diberi tugas yang terlalu banyak. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan diberi tugas yang terlalu ringan, itu juga akan membuat perusahaan menjadi tidak efisien (Raymond et al., 2023).

Selain pentingnya pemberian beban kerja yang efektif dan sesuai standar, adanya *human relations* yang dibangun secara baik dalam perusahaan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga tujuan dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik (Sari, *et al*, 2021). Setiap orang yang tergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari adanya aktivitas manusia, hal ini karena adanya tujuan yang jelas dan ditetapkan oleh perusahaan agar menjadi target yang harus dicapai bersama. *Human relations* yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan (Parwa, 2023). *Human relations* sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna menciptakan suasana kerjasama antar karyawan dalam perusahaan terjalin dengan baik. *Human relations* sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menciptakan suasana kerjasama antar manusia dalam organisasi terjalin dengan baik (Pangestu *et al.*, 2020).

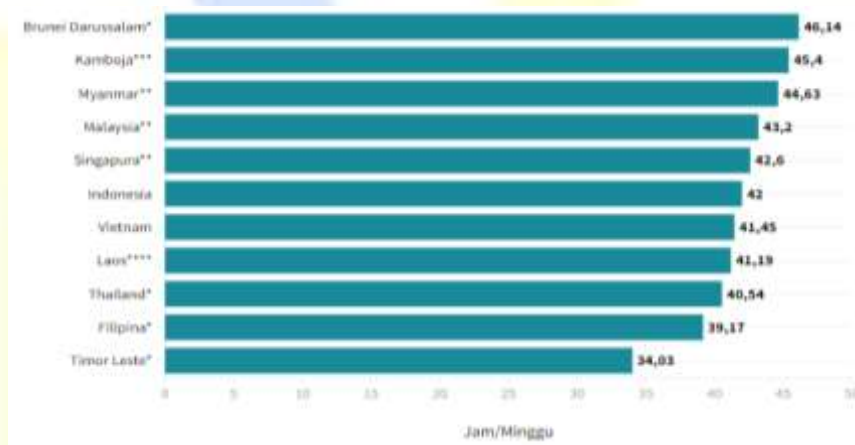
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan karyawan tersebut. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran komunikasi kesimulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Ardiansyah, 2016). Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari keefektifan komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan karyawannya. Komunikasi dapat disampaikan dengan berbagai cara antara lain melalui saran maupun instruksi serta informasi - informasi dari pihak luar yang berkaitan dengan perusahaan tersebut. Komunikasi

dapat dikatakan efektif ketika kedua belah pihak mencapai kesimpulan dan pengertian sesuai dengan tujuan yang ingin disampaikan. Kurangnya komunikasi dari seorang pemimpin bisa menutunkan efektifitas tenaga kerja. Salah satu tidak berhasilnya komunikasi yaitu tidak jelasnya informasi yang akan disampaikan sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai dengan baik (Elviana, 2023).

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor *organizational citizenship behavior* yang dimiliki individu karyawan. sangat diharapkan oleh banyak perusahaan karena dianggap dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta perilaku tersebut tidak dapat ditumbuhkan dalam bentuk kontrak melainkan melalui kesadaran individu karyawan serta mampu membantu peningkatan produktivitas kinerja karyawan (Sari et al., 2021).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di dalam tempat kerja baik itu kepada rekan kerja atau perusahaan. Perilaku OCB dalam perusahaan terjadi melalui sikap sukarelawan untuk tugas - tugas ekstra, menolong rekan kerja, melakukan tugas ekstra yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan masalah sumber daya manusia yang ada di perusahaan, oleh karena itu perilaku OCB disini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan didalam perusahaan memiliki sikap dan perilaku yang baik maka mereka akan memiliki kinerja yang baik. Apabila perilaku OCB diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan didalam perusahaan, maka dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan (Petra, 2020).

Kinerja karyawan yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi terhadap suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari suatu kinerja yang meningkat. Apabila seorang karyawan nyaman dalam bekerja maka kinerja mereka akan meningkat sebaliknya apabila karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja maka kinerja mereka akan turun. Jika karyawan tidak merasa nyaman bekerja karena jumlah jam kerja bertambah di perusahaan bisa jadi karyawan tersebut kinerjanya menurun dan menjadi burnout kemudian terjadi turnover. Hal ini bisa dilihat dari rata – rata jam kerja per minggu negara Asia Tenggara dan rata – rata jam kerja mingguan pekerja Indonesia.



Gambar 1. 1
Rata – Rata Jam Kerja Per Minggu Negara Asia Tenggara 2022

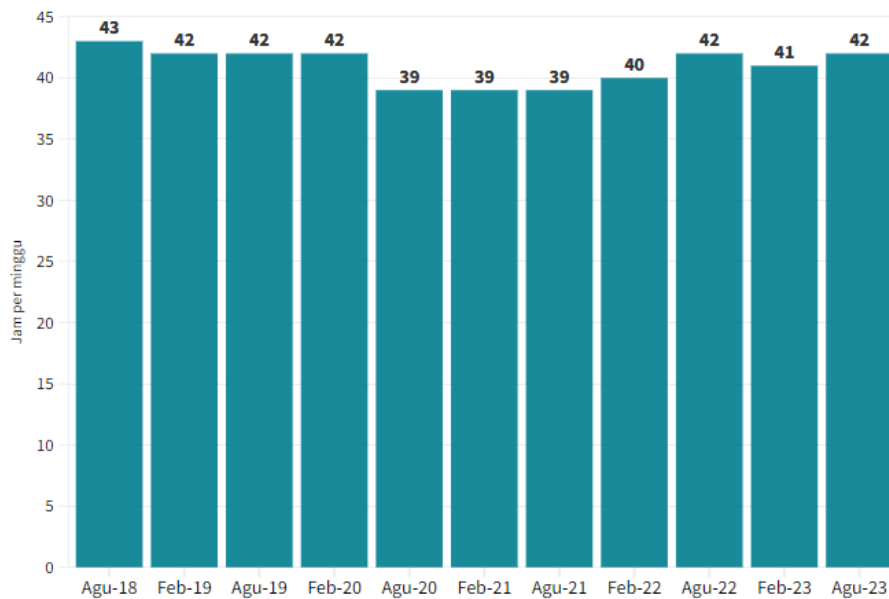
Sumber : Dataindonesia.id (2023)

Berdasarkan pada gambar diatas rata-rata jam kerja di Indonesia mencapai 40,02 jam dalam seminggu pada 2022. Durasi tersebut lebih tinggi dibandingkan pada tahun sebelumnya yang selama 38 jam per minggu. Angka tersebut telah melampaui ketentuan jam kerja dalam Undang - undang Nomor 6 Tahun 2023

yang selama 40 jam per minggu. Meski demikian, rata - rata jam kerja di Indonesia masih lebih kecil dibandingkan negara Asia Tenggara lainnya.

Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO), rata - rata jam kerja di Indonesia menempati urutan keenam di Asia Tenggara. Brunei Darussalam menjadi negara dengan jam kerja terlama di Asia Tenggara. Rata - rata jam kerja di Brunei mencapai 46,14 jam per minggu pada 2021. Kamboja menempati nomer kedua dengan durasi jam kerja mencapai 45,4 jam dalam sepekan pada 2019. Kemudian Myanmar dengan rata - rata jam kerja mencapai 44,63 jam per minggu pada 2020. Malaysia memiliki rata - rata jam kerja selama 43,2 jam per minggu pada 2020. Singapura memiliki rata - rata jam kerja selama 42,6 jam per minggu pada 2020.

Berikut data rata-rata jam kerja per minggu di Asia Tenggara menurut data yang ada di BPS (Badan Pusat Statistik) yaitu Brunei Darussalam: 46,14 jam per minggu (2021), Kamboja: 45,4 jam per minggu (2019), Myanmar: 44,63 jam per minggu (2020), Malaysia: 43,2 jam per minggu (2020), Singapura: 42,6 jam per minggu (2020), Indonesia: 42 jam per minggu (2022), Vietnam: 41,45 jam per minggu (2022), Laos: 41,19 jam per minggu (2017), Thailand: 40,54 jam per minggu (2021), Filipina: 39,17 jam per minggu (2021), Timor Leste: 34,03 jam per minggu (2021).



Gambar 1. 2
Rata – Rata Jam Kerja Mingguan Pekerja Indonesia Periode Agustus 2018 – Agustus 2023

Sumber: Dataindonesia.id (2023)

Berdasarkan pada gambar diatas rata - rata penduduk Indonesia bekerja selama 42 jam per minggu pada Agustus 2023. Jumlah itu naik 2,44% dibandingkan pada Februari 2023 yang selama 41 jam per minggunya. Sementara, rata-rata jam kerja tersebut tak berubah jika dibandingkan setahun sebelumnya. Pada bulan agustus tahun 2022, rata - rata penduduk di Indonesia juga bekerja selama 42 jam dalam seminggu.

Melihat trennya, rata - rata jam kerja di Indonesia sempat mengalami penurunan ketika awal pandemi Covid-19 melanda Indonesia pada Agustus 2020. Berkurangnya jam kerja itu dilakukan sebagai dampak efisiensi yang dilakukan banyak industri semasa covid. Kondisi tersebut terus berlangsung hingga Agustus 2021. Namun, rata - rata jam kerja di tanah air mulai kembali meningkat pada Februari 2022 seiring dengan melandainya kasus Covid-19. Meskipun begitu, rata

- rata jam kerja pada Agustus 2023 telah melebihi ketentuan yang tertuang dalam Undang - undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja. Dalam data tersebut, jam kerja yang berlaku selama 40 jam dalam seminggu.

PT. Kebon Agung PG. Trangkil merupakan salah satu pabrik gula yang terdapat di Jawa Tengah. PG. Trangkil terletak di desa Trangkil, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Pengelola dan Direksinya adalah Badan Hukum Kebon Agung menjadi kepemilikan saham oleh Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI). Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari perusahaan, maka karyawan tersebut diharuskan menyelesaikan tugasnya dengan cara lembur. Ini sesuai dengan surat perintah lembur yang diberikan oleh perusahaan, Berikut adalah tabel yang menjelaskan Rekapitulasi Jam Lembur Karyawan Tetap PT. Kebon Agung PG. Trangkil Periode Januari – Desember 2023.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Jam Lembur Karyawan Tetap PT. Kebon Agung PG. Trangkil
Periode Januari – Desember 2023

NO	BULAN	BAGIAN	TOTAL LEMBUR
1	JANUARI	TUK	66 jam
2	FEBRUARI	TUK	206 jam
3	MARET	TUK	266 jam
4	APRIL	TUK	307 jam
5	MEI	TUK	603 jam
6	JUNI	TUK	827 jam
7	JULI	TUK	816 jam
8	AGUSTUS	TUK	623 jam
9	SEPTEMBER	TUK	334 jam
10	OKTOBER	TUK	276 jam
11	NOVEMBER	TUK	188 jam
12	DESEMBER	TUK	11 jam

Sumber: Data Internal Perusahaan PT. Kebon Agung PG. Trangkil (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tabel rekapitulasi jam lembur karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil pada periode januari – juni 2023 terdapat perbandingan antara jam lembur yang diterima karyawan setiap bulannya meningkat. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan mengalami beban kerja yang berlebih, sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil menurun. Karyawan dituntut untuk dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan serta menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan benar, baik dalam menyelesaikan dokumen yang ada dan hal lainnya pada setiap bidang pekerjaan yang mereka dapatkan. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan memberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu, karyawan harus memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga tidak berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga karyawan dapat memiliki jam kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan.

Dampak masalah *human relations* pada kinerja karyawan di PT. Kebon Agung PG. Trangkil antara lain terjadinya konflik antara karyawan serta kurangnya koordinasi antar karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun hal ini dapat dilihat dari tabel rekapitulasi jam lembur karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil yang pada bulan januari – juni meningkat. Tetapi hal ini dapat diatasi apabila perusahaan dapat mengatasi masalah beban kerja yang tinggi dan *human relations* (hubungan antar manusia) yang baik sehingga dapat memberi keringanan dalam menyelesaikan beban kerja

di perusahaan. Sehingga setiap karyawan memiliki *human relations* (hubungan antar manusia) yang terjalin baik sehingga akan mempermudah dalam melakukan koordinasi hingga penyelesaian tugas bagi seorang pimpinan dan bawahan, dan dapat membentuk *teamwork* yang efektif, serta mengembangkan kerjasama di lingkungan kerja perusahaan PT. Kebon Agung PG. Trangkil.

Masalah yang muncul selanjutnya adalah kurangnya informasi yang disampaikan kepada karyawan serta kurangnya kemampuan berkomunikasi secara efektif. Hal ini menyebabkan komunikasi yang terjalin sesama karyawan semakin buruk yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat dari tabel rekapitulasi jam lembur karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil meningkat pada bulan januari - juni 2023 meningkat karena adanya miskomunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya mengenai tugas yang diberikan. Komunikasi dianggap hal penting didalam perusahaan karena dengan adanya komunikasi hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan menjadi lebih terarah dalam menjalankan aktivitasnya di dalam perusahaan yang akan berdampak baik untuk perusahaan itu sendiri.

Dari tabel 1 pada periode Mei dan Juni Tahun 2023 menunjukkan bahwa rekapitulasi jam lembur karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil meningkat, disebabkan oleh dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang terjadi di PT. Kebon Agung PG. Trangkil kurang dalam memberikan bantuan kepada orang lain sehingga banyak karyawan yang mendapatkan jam lembur. Sejalan dengan kondisi tersebut, PT. Kebon Agung PG. Trangkil dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya

adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Diharapkan dengan tumbuhnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan. Perilaku OCB ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Neksen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara et al. (2023), menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryati et al. (2023) yang menunjukkan hasil bahwa human relations berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa et al. (2022), menunjukkan hasil bahwa human relations tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darwin et al. (2022), menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh dalam kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmah (2020) bahwa dalam variabel komunikasi tidak berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2021) yang menunjukkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan

penelitian yang dilakukan oleh Sitio (2021), menunjukkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis memilih penelitian pada PG. Kebon Agung Trangkil dengan fokus permasalahan yang ada. Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, *Human Relations*, Komunikasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil**”.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh beban kerja, *human relations*, komunikasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil

- a. Obyek penelitian pada PT. Kebon Agung PG. Trangkil
- b. Dari variabel penelitian terdapat variabel independen: beban kerja, *human relations*, komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan variabel dependen: kinerja karyawan
- c. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil yang berjumlah 77 responden
- d. Jangka waktu penelitian dilakukan dalam waktu 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Beberapa masalah yang terjadi pada PT. Kebon Agung PG. Trangkil antara lain:

- a. Tingkat beban kerja yang meningkat dapat dilihat pada jam lembur kerja pada bulan januari – juni 2023. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan mengalami beban kerja yang berlebih, sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil menurun. (tabel 1.1)
- b. Dampak masalah *human relations* pada kinerja karyawan di PT Kebon Agung PG Trangkil antara lain terjadinya konflik antara karyawan serta kurangnya koordinasi antar karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun hal ini dapat dilihat dari tabel rekapitulasi jam lembur karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil yang pada bulan januari – juni meningkat. (tabel 1.1)
- c. Masalah yang muncul selanjutnya adalah kurangnya informasi yang disampaikan kepada karyawan serta kurangnya kemampuan berkomunikasi secara efektif. Hal ini menyebabkan komunikasi yang terjalin sesama karyawan semakin buruk yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat dari tabel rekapitulasi jam lembur karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil meningkat pada bulan januari - juni 2023 meningkat. (tabel 1.1)
- d. Dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang terjadi di PT. Kebon Agung PG. Trangkil kurang dalam memberikan bantuan kepada orang lain sehingga banyak karyawan yang mendapatkan jam lembur dapat dilihat dari

tabel 1 pada periode Mei dan Juni Tahun 2023 menunjukkan bahwa rekapitulasi jam lembur karyawan tetap bagian TUK PT. Kebon Agung PG. Trangkil. (tabel 1.1)

Dengan demikian, berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil?
- b. Bagaimana pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil?
- c. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil?
- d. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT. Kebon Agung PG. Trangkil?
- e. Bagaimana pengaruh signifikan antara beban kerja, *human relations*, komunikasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil
- b. Untuk menganalisis pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil

- c. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil
- d. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil
- e. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *human relations*, komunikasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, maupun teori – teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dalam beban kerja, *human relations*, komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, menambah pengetahuan serta dapat mengaplikasikan teori sumber daya manusia yang diperoleh semasa kuliah dalam dunia kerja. Serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian di bidang yang sama di waktu yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya kepada PT. Kebon Agung PG. Trangkil dalam memberikan motivasi kepada karyawan PT. Kebon Agung PG. Trangkil sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.