

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset paling berharga bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam berbagai aspek organisasi, mulai dari karyawan hingga manajemen tingkat atas. Mereka adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang berperan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia dalam konteks organisasi tidak dapat diabaikan, sebab sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan segala aktivitas organisasi, mempengaruhi efisiensi, kualitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi pembeda yang sangat penting antara sukses dan kegagalan suatu organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Menurut (Silaen, Syamsuriansyah, and Chaerunnisah 2020) dalam rangka mencapai tujuan organisasi, penting untuk memiliki karyawan yang memenuhi persyaratan organisasi dan mampu melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja

karyawan dengan harapan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kemampuan karyawan tercermin dalam kinerja mereka, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan ini menjadi modal bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka, oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan.

Semakin berkembangnya suatu organisasi tidak terlepas dari adanya suatu kinerja dari seorang karyawan, dan menjadikan sebuah keharusan untuk setiap karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang optimal agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini pun tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas beban kerja karyawan yang sudah menjadi dari tanggung jawabnya.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan beban kerja para karyawan organisasi. Menurut (Hamizar 2020) beban kerja adalah kumpulan tugas yang melibatkan proses mental dan kemampuan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Salah satu contoh beban kerja adalah mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi, yang menjadi tanggung jawab yang harus diemban.

Dalam dunia kerja, beban kerja yang tinggi dapat menjadi tantangan yang serius bagi karyawan. Ketika karyawan menghadapi banyak tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin mengalami tekanan yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan

penundaan dalam penyelesaian pekerjaan dan bahkan pengabaian terhadap beberapa tugas.

Tabel 1. 1 Skill Matrix atau Beban Kerja

NO	SKILL		Karyawan A		Karyawan B		Karyawan C	
			Tuntutan	Actual	Tuntutan	Actual	Tuntutan	Actual
1	Umum	Kemampuan kerjasama dengan tim	75%	75%	75%	75%	75%	75%
2		Kemampuan membuat rencana kerja	75%	75%	75%	75%	75%	75%
3		Improvement	75%	75%	75%	75%	75%	50%
4		Kemampuan Analisa & <i>problem solving</i>	75%	75%	75%	75%	75%	50%
5		Kemampuan komunikasi	75%	75%	75%	75%	75%	75%
6		Pengendalian & data control	75%	75%	75%	75%	75%	75%
7	Khusus	Siklus dan prinsip akuntansi	75%	50%	75%	25%	75%	25%
8		Pemahaman CoA dan <i>Journal Entry</i> AP AR	75%	50%	75%	25%	75%	
9		Penyusunan laporan keuangan	75%	50%	75%	25%	75%	

NO	SKILL	Karyawan A		Karyawan B		Karyawan C	
		Tuntutan	Actual	Tuntutan	Actual	Tuntutan	Actual
10	Analisa laporan keuangan	50%	25%	50%	25%	50%	
11	Rekonsiliasi laporan keuangan	50%	25%	50%	25%	50%	
12	Manajemen <i>Fixed Assets</i>	50%	25%	50%	25%	50%	
13	UU & peraturan perpajakan	50%	50%	50%	25%	50%	
14	Pajak pertambahan nilai (PPN)	50%	50%	50%	25%	50%	
15	Pajak penghasilan (PPh)	50%	50%	50%	25%	50%	
16	Rekonsiliasi pajak	50%	25%	50%	25%	50%	
17	Ekualisasi pajak	50%	25%	50%	25%	50%	
18	SPT Tahunan	50%	25%	50%	25%	50%	
19	Pemotongan pajak	50%	50%	50%	25%	50%	25%
20	<i>Standard costing</i>	100%	75%	75%		75%	
21	<i>Inventory control</i>	100%	100%	75%		75%	
22	<i>Budgeting</i>	100%	75%	75%		75%	
23	<i>Auditing</i>	100%	50%	75%		75%	
24	<i>Project tooling</i>	100%	75%	75%	25%	75%	75%
25	<i>Feeling system</i>	100%	100%	75%	75%	75%	75%
26	Komputer MS.Office	100%	100%	75%	50%	75%	50%
27	TSSK	100%	75%	75%		75%	

NO	SKILL	Karyawan A		Karyawan B		Karyawan C	
		Tuntutan	Actual	Tuntutan	Actual	Tuntutan	Actual
28	YAMAZUMI	100%	75%	75%		75%	
29	<i>Skill</i> <i>Communication</i>	100%	100%	75%	50%	75%	50%
30	<i>Filling system</i>	100%	100%	75%	75%	75%	75%
31	<i>Problem solving</i>	100%	100%	75%	50%	75%	50%
32	<i>Accounting</i> <i>software</i>	100%	100%	75%	50%	75%	50%

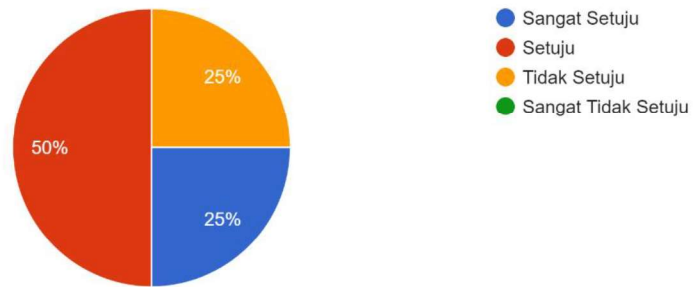
Sumber: Data pra-riset diolah penulis (2023)

Berdasarkan data yang ada, pada tabel diatas menampilkan jumlah tuntutan beban kerja yang dialami oleh karyawan namun banyak yang tidak tercapai oleh karyawan tersebut. Tebukti dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pada skill membuat laporan keuangan tuntutan dari Perusahaan sebesar 75% namun actual atau realita yang terjadi sebesar 50%. Data ini juga mencerminkan situasi di mana karyawan menghadapi sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus mereka selesaikan, tetapi tidak dapat melakukannya. Tabel ini memberikan gambaran tentang masalah potensial terkait pemenuhan tuntutan beban kerja oleh karyawan. Informasi ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi area di mana karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka.

Penulis telah melakukan *survey* pra riset yaitu dengan menyebar kuesioner yang berisikan beberapa pertanyaan untuk para karyawan pada Departemen *Finance* dan *Accounting* di PT Dasa Windu Agung dengan jumlah responden sebanyak 8 orang. Hasil dari pra riset tersebut salah satunya dinyatakan pada Gambar 1.1 berikut ini.

Saya merasa beban kerja saya saat ini terlalu berat.

8 jawaban



Sumber: Data pra-riset diolah Penulis (2023)

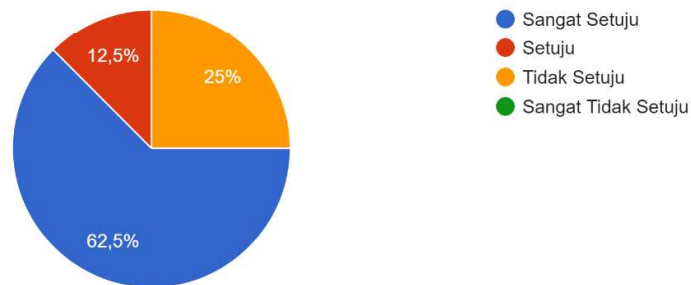
Gambar 1. 1 Frekuensi Beban Kerja Terlalu Berat

Berdasarkan hasil dari diagram pada gambar 1.1 dapat menunjukkan bahwa para karyawan yang berada pada departemen *finance* dan *accounting* merasa beban kerja yang diampunya berat. Dalam kuesioner ini, responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju bahwa beban kerja yang mereka alami terasa berat. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 25% responden menyatakan bahwa mereka “Sangat Setuju” bahwa beban kerja yang diterima terasa berat, sementara 50% responden menyatakan bahwa mereka “Setuju” dan 25% responden menyatakan bahwa “Tidak Setuju”

bahwa beban kerja yang diterima terasa berat. Gambar diatas memberikan gambaran tentang persepsi mayoritas responden terkait tingkat keberatan mereka terhadap beban kerja yang mereka hadapi.

Selain itu, pernyataan lain dalam *survey* pra riset mengenai beban kerja pada Departemen *Finance* dan *Accounting* di PT Dasa Windu Agung dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut ini.

Saya sering merasa perlu bekerja di luar jam kerja reguler untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.  
8 jawaban



Sumber: Data pra-riset diolah Penulis (2023)

Gambar 1. 2 Frekuensi Perlunya Bekerja di Luar Jam Kerja Reguler

Pada hasil diagram gambar 1.2 diatas hasilnya menunjukkan bahwa 62,5% responden menyatakan “Sangat Setuju”, sementara 12,5% menyatakan bahwa mereka “Setuju”, dan 25% responden menyatakan “Tidak Setuju” bahwa mereka merasa perlu bekerja di luar jam kerja reguler untuk menyelesaikan tugas-tugas dari pekerjaan ataupun beban kerja yang

mereka miliki masing-masing. Sedangkan menurut Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 menyebutkan bahwa 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di PT Dasa Windu Agung dikarenakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dilakukan di Perusahaan tersebut, sehingga dapat digunakan pula sebagai bahan observasi penulis dalam melakukan penelitian ini. Terdapat permasalahan yang ditemukan oleh penulis ketika melakukan kegiatan observasi yaitu menumpuknya arsip pekerjaan karyawan sehingga proses temu kembali dokumen menjadi sulit dan lama. Hal ini diperkuat dengan melakukan wawancara singkat kepada salah satu karyawan yang mengungkapkan bahwa beberapa karyawan yang ada pada departemen *Finance* dan *Accounting* di PT Dasa Windu Agung menunda-nunda dalam mengarsipkan dokumen yang telah dikerjakan atau biasa disebut dengan prokrastinasi dikarenakan beban kerja yang tinggi dan terdapat pekerjaan yang lebih penting untuk dikerjakan sehingga pekerjaan mengarsipkan dokumen ditunda-tunda. Hal ini mengakibatkan tumpukan dokumen di meja kantor sehingga berpengaruh dalam proses temu kembali dokumen.

Berdasarkan pembahasan dan permasalahan tersebut, maka penulis ingin membahas serta meneliti lebih lanjut mengenai beban kerja yang ada pada Departemen *Finance* dan *Accounting* di PT Dasa Windu Agung.



Dengan begitu penulis akan mengambil judul penulisan tugas akhir “**Analisis Beban Kerja Karyawan Pada Departemen *Finance* dan *Accounting* di PT Dasa Windu Agung**”. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para karyawan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah beban kerja karyawan, sehingga memungkinkan pencapaian produktivitas yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik.

### **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan uraian dari permasalahan diatas, maka pertanyaan penelitian rumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana beban kerja yang ada pada Departemen *Finance* dan *Accounting* PT Dasa Windu Agung?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat beban kerja karyawan pada Departemen *Finance* dan *Accounting* PT Dasa Windu Agung?
3. Apa saja akibat dari dampak beban kerja yang terjadi pada Departemen *Finance* dan *Accounting* PT Dasa Windu Agung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara mendalam beban kerja yang dialami oleh karyawan di dalam organisasi, termasuk jumlah tugas, tingkat kesulitan, dan batas waktu yang diberikan

2. Untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi tingkat beban kerja karyawan pada Departemen Finance dan Accounting PT Dasa Windu Agung.
3. Untuk mengetahui dampak beban kerja yang terjadi pada Departemen Finance dan Accounting PT Dasa Windu Agung.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- Pengembangan kerangka kerja baru: Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kerangka kerja baru untuk memahami beban kerja karyawan. Kerangka kerja ini dapat digunakan oleh peneliti dan praktisi untuk menganalisis beban kerja di berbagai konteks organisasi dan industri.
- Identifikasi strategi pengelolaan beban kerja: Melalui analisis beban kerja karyawan, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi strategi pengelolaan yang efektif untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan produktivitas.
- Peningkatan kualitas lingkungan kerja: Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung, dan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- Pengembangan strategi manajemen beban kerja: Penelitian ini dapat membantu manajer dan pimpinan organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola dan mengurangi beban kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, organisasi dapat mengimplementasikan langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
- Identifikasi area perbaikan: Hasil analisis beban kerja dapat mengidentifikasi area-area di organisasi yang mengalami beban kerja yang tinggi atau masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini dapat membantu organisasi untuk mengambil tindakan yang tepat guna memperbaiki situasi dan meningkatkan efisiensi kerja.
- Peningkatan kualitas lingkungan kerja: Dengan memahami beban kerja karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung. Ini dapat mencakup pengaturan tugas yang lebih rasional, memberikan dukungan sosial di tempat kerja, serta meningkatkan fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja.