

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi yang telah diperkenalkan sejak awal abad ke-20 saat ini mulai terasa pengaruhnya dalam pelaksanaan bisnis usaha. Globalisasi menawarkan suatu kebebasan dalam melaksanakan kegiatan usaha perusahaan. Perdagangan bebas setiap bangsa dan negara di dunia harus terbuka dalam menerima Sumber Daya Manusia yang akan berdampak pada terjadinya persaingan antara Sumber Daya Manusia domestik dan Sumber Daya Manusia dari negara lain sebagai ekspatriat. Hal ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan bisnis sekarang ini sudah sangat berbeda dari bisnis masa lalu. Bisnis saat ini telah sangat memperhatikan pemanfaatan dan pengendalian Sumber Daya Manusia yang sekarang dirasa sebagai modal yang sangat penting bagi suatu bisnis usaha. Modal tersebut adalah Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari suatu perusahaan dalam seluruh kegiatannya.

Suatu perusahaan sebagai organisasi bisnis memiliki visi, misi, tujuan dan struktur organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Faktor penting dalam menjalankan visi dan misi perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa

tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan *output* yang optimal bagi perusahaan.

Perusahaan memiliki beragam aktivitas di dalamnya yang disebut sebagai pekerjaan. Setiap pekerjaan tersebut masing-masing mempunyai beban yang mendasari pekerjaan dan membuatnya berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Kesesuaian beban kerja yang diatur dan ditargetkan oleh manajemen organisasi merupakan hal yang penting. Suatu pekerjaan di tiap-tiap unit usaha perusahaan menunjukkan tanggung jawab pekerja di dalamnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat menjadikan beban kerja yang berat.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun non fisik pekerja yang menerima beban kerja tersebut Manuaba (2000 : 203).

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Irwandy (2007 : 110). Beban kerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu beban kerja fisik dan mental (non fisik) dimana keduanya memiliki bentuk masing-masing. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Beban kerja mental (non fisik) dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya Manuaba (200 : 203).

Menurut (Waldman, 1994) kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing masing individu dalam organisasi. Pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2001). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, atau dapat dikatakan baik jika terdapat kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut, maka untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Perusahaan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi telah dirintis mulai tahun 1995 hingga tahun 2015 dengan kegiatan utamanya adalah mengangkut semen dari pabrik PT. SEMEN GRESIK (persero) Tbk. Ke seluruh tujuan pemasaran di Jawa, Bali dan Madura. Dalam perkembangannya usaha ini mampu menambah truk hasil investasi sendiri maupun dari pengusaha yang bergabung ke Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi yang jumlahnya selalu bertambah dari tahun ke tahun. Seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Jumlah armada Tahun 2014**

<b>Jenis Armada</b>	<b>Milik Sendiri 140 unit</b>	<b>Jumlah sopir 128</b>
• Tronton	• 128	• 123
• Dumtruk	• 7	• 3
• Colt desel	• 5	• 2

Sumber : KWSG 2014

Berdasarkan dengan tabel 1.1 Jumlah armada truk tronton lebih banyak dibandingkan armada yang lain. Seperti yang diketahui bahwa armada tronton berjumlah 128 unit dengan sopir tronton yang berjumlah 123 orang. Dengan banyaknya jumlah armada tronton dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tugas dan tanggung jawab yang di berikan manajer kepada sopir truk tronton menjadi kewalahan dengan muatan yang harus dikirim secara tepat waktu. Setiap harinya armada berisi muatan yang harus di kirim ke pelanggan secara tepat waktu keseluruh pulau Jawa dan Madura. dengan batasan waktu wilayah Jawa Timur 24 jam, Jawa Barat 72 jam, Jawa Tengah 48 jam. Pengiriman barang yang harus di kirim secara tepat waktu ke Jawa Timur, Jawa Barat serta Jawa

Tengah membuat beban kerja fisik dan non fisik sopir menjadi lebih kejar muatan dengan batasan waktu serta tuntutan keselamatan dan ketepatan waktu dalam pengiriman. Dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan secara tepat waktu membuat sopir mengeluarkan banyak energi dalam perjalanan pengiriman barang yang terkadang mengalami gangguan armada dalam perjalanan pengiriman barang, sehingga sopir harus terjun sendiri dalam perbaikan armada. Dengan berkurangnya banyak energi dalam perjalanan pengiriman muatan maupun perbaikan armada dapat memungkinkan konsentrasi sopir terganggu.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik menulis dengan judul : “Pengaruh beban kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja sopir tronton Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi.”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja sopir tronton Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi ?
2. Apakah beban kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja sopir tronton Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi ?
3. Apakah beban kerja fisik dan non fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja sopir tronton Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi ?

### **1.3. Tujuan Peneliti**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja fisik terhadap kinerja sopir tronton Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja non fisik terhadap kinerja sopir tronton Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan beban kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja sopir tronton Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ekspedisi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi perusahaan  
Diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja dan kualitas Sumber Daya Manusia ( SDM ) perusahaan.
2. Bagi umum  
Diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang dipercaya dan layak bagi penelitian selanjutnya di bidang perencanaan Sumber Daya Manusia ( SDM ) dan manajemen perusahaan.
3. Bagi peneliti  
Diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan mencari solusi bagi permasalahan yang timbul di dunia nyata.