

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu komponen sistem industri yang penting untuk diperhatikan. Manusia memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan seperti sebagai sumber tenaga, pemegang kontrol, pengawas aktivitas, dan pengambil keputusan (Wignjosuebrot, 2006). Oleh sebab itu, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan produktivitas para pekerjanya. Menurut (Sutrisno, 2009), “faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah sumber daya manusia, lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan”. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi pada suatu usaha, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk mengoptimalkan tenaga kerja sehingga produktivitas meningkat, berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan. Salah satu cara untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia adalah melalui analisis beban kerja. “Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan” (Irawati and Carrollina 2017). Menurut Moekijat (2008), “Analisis beban kerja merupakan metode yang biasa digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan”. Distribusi beban kerja yang tidak merata dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman karena karyawan merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu besar atau bahkan tidak mencukupi.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan distributor farmasi di Indonesia yang mendistribusikan berbagai macam produk alat kesehatan dan obat-obatan dan juga menerapkan layanan kerja *one day service*, dimana pesanan yang masuk di hari yang sama sebelum jam 3 sore akan dikirim dihari yang sama juga. PT. XYZ adalah salah satu perusahaan padat karya yang memiliki banyak karyawan dan departemen salah satunya adalah departemen logistik. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terdapat beberapa permasalahan pada departemen ini tepatnya di petugas bagian gudang. Petugas bagian gudang ini terdiri dari 10 orang dengan 6 aktivitas yang berbeda, yakni 2 orang sebagai *receiver* dengan aktivitas menerima barang/produk dari supplier seperti obat-obatan dan alat kesehatan, 1 orang sebagai penata barang dengan aktivitas menyimpan dan menempatkan barang/produk di gudang, 1 orang sebagai *picker* dengan aktivitas menyiapkan barang/produk sesuai *picking list*, 1 orang sebagai *checker* dengan aktivitas mengecek kembali barang yang diterima dari *picker*, 2 orang *packer* dengan aktivitas mengemas barang, dan 3 orang *loader* dengan aktivitas memastikan kembali barang yang ingin dikirim oleh petugas ekspedisi.

Saat ini perusahaan masih sangat tinggi permintaan pesanan baik obat-obatan maupun alat kesehatan untuk dikirimkan setiap harinya. Target perhari pengiriman sebanyak 200 pesanan dengan layanan *one day service*. Namun dengan adanya

metode tersebut beberapa kali perusahaan mengalami keterlambatan pengiriman yang disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Petugas bagian gudang seringkali mengalami kelebihan jam kerja untuk memenuhi target pengiriman. Sehingga karyawan merasakan kelelahan dalam bekerja yang diakibatkan oleh besarnya beban kerja yang diterima pekerja.

Setelah dilakukan observasi langsung kepada para petugas bagian gudang di departemen logistik, ternyata permasalahan kerja lembur tersebut disebabkan karena adanya beban kerja berlebih pada petugas bagian gudang. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia dengan menganalisis beban kerja yang bertujuan untuk menentukan jumlah tenaga kerja optimal (Marwansyah, 2010). Analisis beban kerja tersebut dilakukan menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA) dan *Work Force Analysis* (WFA). Menurut Arif (2008), “WLA merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung besarnya beban kerja yang diakibatkan oleh aktivitas-aktivitas yang dilakukan”. Menurut Anggara (2011), “beban kerja yang baik sebaiknya mendekati 100% atau dalam kondisi normal”. Setelah diketahui beban kerja pekerja melalui metode WLA, selanjutnya adalah menentukan jumlah pekerja optimal dengan WFA. WFA digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja dengan mempertimbangkan tingkat absensi dan perputaran kerja karyawan. Dengan menerapkan metode WLA dan WFA diharapkan petugas bagian gudang pada PT. XYZ tidak mengalami beban kerja berlebih sehingga target kerja harian dapat teratasi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan yang harus dipecahkan yaitu:

1. Bagaimana cara mengukur beban kerja yang sesuai pada petugas bagian gudang di PT. XYZ?
2. Bagaimana menentukan jumlah tenaga kerja yang sesuai berdasarkan beban kerja pada perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Mengukur beban kerja yang dialami oleh petugas bagian gudang dengan metode *Workload Analysis*.
2. Menentukan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja karyawan pada petugas bagian gudang dengan metode *Work Force Analysis*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mengetahui beban kerja petugas bagian gudang di PT. XYZ
 - b. Mengetahui jumlah tenaga kerja yang sesuai pada petugas bagian gudang untuk meningkatkan produktivitas.
2. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dan berfikir secara sistematis dalam memecahkan masalah untuk mengukur beban kerja petugas bagian gudang dan mengimplementasikan Pendidikan yang dicapai di Perguruan Tinggi
3. Bagi Universitas

Hasil Analisis ini dapat digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan, agar dapat berguna bagi mahasiswa sebagai acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai beban kerja serta kesesuaian jumlah tenaga kerja.

1.5 Batasan Masalah

Supaya tujuan awal tidak menyimpang maka dilakukan batasan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di PT. XYZ pada Petugas bagian gudang di cabang Jakarta
2. Penelitian dilakukan selama periode Februari – Mei 2023
3. Data didapatkan dari hasil pengamatan langsung dari pihak petugas bagian gudang.
4. Penelitian ini membahas mengenai kesesuaian beban kerja dengan jumlah tenaga kerja, tidak membahas lebih dalam mengenai biaya insentif lembur.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran kepada pembaca, sistematika yang digunakan pada penelitian ini, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang dijadikan pedoman bagi penulis. Dasar teori berhubungan dengan bidang yang dikaji oleh penulis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang rencana penelitian, objek penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data

BAB IV HASIL

Pada bab ini memaparkan hasil penelitian dalam bentuk tulisan, tabel, atau gambar.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat penjelasan hasil penelitian, analisis data, serta perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu baik yang pro maupun kontra.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran.