

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan asset terbesar dan utama dalam sebuah organisasi, untuk itulah sumber daya manusia pada intinya haruslah mendapatkan perhatian khusus dan tempat yang sesuai dari sebuah perusahaan tersebut. Perhatian dan tempat tersebut dimaksudkan agar sumber daya memiliki kemampuan memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya secara sistematis, terencana dengan baik, efisien dan berkualitas.

Keberhasilan dalam perusahaan yaitu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat mutlak diperlukan disetiap organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya. Kuantitas atau jumlah karyawan yang tepat dapat diketahui melalui beragam teknik, antara lain dengan menentukan kebutuhan jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kebutuhan jumlah karyawan menjadi hal yang penting untuk diketahui oleh organisasi ,karena substansi dasar untuk mengidentifikasi lebih lanjut terkait seberapa cukup jumlah karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ketidaksesuaian jumlah sumber daya manusia akan mengakibatkan beban bagi karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan target yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan, juga membuat waktu

kerja semakin panjang, karena ketidaksesuaian waktu kerja dengan pekerjaan yang dibebankan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan terhadap sumber daya manusia atau karyawan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia atau karyawan sebagai proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk menjalankan rencana terintegrasi yang sudah tersusun oleh organisasi atau perusahaan.

Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan, dasar serta acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Dengan kata lain, perencanaan tenaga kerja merupakan suatu data yang terdiri atas penelaahan kapasitas tenaga kerja. Pengkajian perubahan perencanaan tenaga kerja yang akan terjadi, seperti halnya promosi, mutasi atau sebagainya. Sehingga dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Sasaran dari perencanaan tenaga kerja yaitu untuk mempertahankan dan mendapatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang diperlukan. Dengan perencanaan tenaga kerja kita mampu mengantisipasi masalah-masalah yang muncul dari potensi kelebihan dan kekurangan tenaga kerja di perusahaan tersebut. Perencanaan tenaga kerja yang dimaksud, yaitu upaya untuk merencanakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.

Di Toko onderdial motor di Podorejo ini mengalami masalah dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, dimana dalam beberapa jabatan di tempati oleh orang yang sama hal ini menyebabkan aktifitas di toko onderdial motor di Podorejo menjadi tidak efektif dan efisien bagi pegawai dan juga perusahaan. Akibatnya, pegawai mengalami kelebihan beban kerja dan penurunan kapabilitas dalam mengatur waktu kerja, maka dari itu perusahaan membutuhkan pegawai untuk mengisi masing masing jabatan.

Toko Onderdial Motor di Podorejo selalu mengupayakan agar kebutuhan jumlah karyawan yang dimiliki harus sesuai dengan beban kerja dan kemampuan karyawan dalam me-menejemen waktu. Karena hal tersebut sangat diharapkan oleh Toko Onderdial Motor di Podorejo untuk mencapai tujuan, yakni untuk pelayanan yang baik dan kepuasan pelanggan. Akan tetapi, harapan manajemen seringkali tidak sejalan dikarenakan kekurangan tenaga kerja. Berdasarkan Observasi pada Toko Onderdial Motor di Podorejo kebutuhan jumlah karyawan kurang sesuai dengan beban kerja yang ada, hal itu mengakibatkan efektivitas karyawan kurang baik dalam mengatur waktu kerja.

Berdasarkan masalah di atas diketahui bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, karena masih ada karyawan yang masih menempati dua jabatan, hal tersebut berimbas pada beban kerja karyawan yang berlebih, kualitas kerja karyawan dan manajemen waktu yang tidak sesuai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik ingin meneliti lebih jauh lagi tentang “Analisis *Workload*, *Employee Eapability*, dan Manajemen Waktu untuk Perencanaan Kebutuhan SDM di Toko Onderdial Motor di Podorejo”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana perencanaan kebutuhan karyawan Toko Onderdial Motor di Podorejo berdasarkan *work load* (beban kerja), *employee capability* (kapabilitas pegawai), dan manajemen waktu?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS WORK LOAD. EMPLOYEE CAPABILITY, DAN MANAJEMEN WAKTU UNTUK PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA DI TOKO ONDERDIAL MOTOR DI PODOREJO**”

## **C. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Objek Penelitian adalah Beban Kerja, Kapabilitas Pegawai, Manajemen Waktu dan Perencanaan Kebutuhan Karyawan.
2. Subjek Kerja adalah Karyawan Toko Onderdial Motor di Podorejo.
3. Tempat Penelitian ini adalah Toko Onderdial Motor di Podorejo.
4. Waktu Penelitian Tahun 2021

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Untuk mengetahui perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di Toko Onderdial Motor di Podorejo berdasarkan *work load* (beban kerja), *employee capability* (kapabilitas pegawai) dan manajemen waktu.

### **1. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat dari Penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

#### **a. Manfaat teoritis**

Memberikan tambahan ilmiah dan keyakinan atas berbagai teori yang dirumuskan para ahli bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, kapabilitas pegawai dan manajemen waktu dengan perencanaan kebutuhan SDM dan dapat memperkaya konsep sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan manajemen karyawan.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dapat dijadikan sebagai bahan bagi manajemen untuk mengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan sumber daya manusia.