

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci penting dalam mendorong pembangunan ekonomi yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Potensi Sumber Daya Manusia bisa dilihat dari kualitas barang dan jasa yang dihasilkan oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. (Suparmin, Wardhani, & Ayuanti, 2023) mengatakan bahwa "Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki." Hal itu dapat tercapai bila sumber daya memiliki produktivitas yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi, termasuk di organisasi koperasi yang berperan penting dalam meningkatkan ekonomi masyarakat. Indonesia mempunyai tiga pilar pembangunan perekonomian yaitu Koperasi, BUMN dan BUMS. Ketiga pilar tersebut memiliki peranan yang penting bagi kesejahteraan bangsa Indonesia. Dalam era persaingan bisnis saat ini yang semakin kompetitif, koperasi menjadi salah satu bentuk badan usaha yang memiliki dampak sosial ekonomi yang signifikan di Indonesia dan memberikan kontribusi yang besar dalam memberdayakan masyarakat. Koperasi berperan dalam mewujudkan masyarakat adil, makmur, maju dan sejahtera. Dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 Pasal 3 menegaskan bahwa:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Dalam mencapai tujuannya, koperasi membutuhkan tata kelola sistem manajemen yang efektif serta pembagian tugas yang jelas dan adil. Koperasi memiliki peran nyata dalam membantu membangun perekonomian Indonesia yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat bukan kepentingan golongan maupun individu. Sejalan dengan Burhanudin & Apriyanti (2025) "Organisasi Koperasi adalah salah satu usaha yang mendasarkan kegiatan-kegiatannya berdasarkan pada prinsip-prinsip kebersamaan dan saling tolong menolong".

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, berbunyi:

"Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan."

Yuanita Indriani (2023:3) menyatakan "Keberhasilan koperasi sebagai badan usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat, sangat ditentukan oleh peran serta dan keterlibatan secara aktif dari seluruh manusia yang ada di dalam entitas koperasi". Bila koperasi mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal tentunya akan mampu memajukan koperasi di masa mendatang. semakin ketatnya persaingan unit bisnis, koperasi harus berupaya berinovasi untuk memiliki daya saing yang lebih kuat. koperasi harus melakukan perubahan- perubahan untuk dapat meningkatkan

kemampuan koperasi itu sendiri. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi menjadi salah satu jalan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh koperasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan ataupun organisasi. RF Bukhori, dkk (2024) menyatakan “Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi yang berguna bagi organisasi”. Termasuk pada koperasi, keberhasilan koperasi tergantung pada karyawan dalam mengelola koperasi.

Salah satu koperasi yang aktif di Jawa Barat adalah Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar Kabupaten Bandung yang didirikan pada tanggal 20 Februari 1993 dengan tujuan untuk memberdayakan anggota dan masyarakat sekitar. Koperasi ini beralamat di Jl. Ligar Raya No. 51A, Cibeunying, Kec. Cimenyan, Kabupaten Bandung. Jumlah anggotanya mencapai 1.400 orang, dengan komposisi pengurus sebanyak 10 orang, pengawas 3 orang, dan karyawan sebanyak 15 orang. Koperasi ini mengelola tiga (3) unit usaha, yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam (USP)
2. Unit Air
3. Unit Perdagangan Barang dan Jasa (UPBJ)

Salah satu faktor kunci keberhasilan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar adalah produktivitas kerja karyawan yang menentukan keberhasilan

operasional, karyawan yang produktif mampu menjalankan tugas secara efisien dan memberikan pelayanan terbaik kepada anggota, sehingga mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan koperasi. Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar selalu berupaya dan mempertahankan produktivitas kerjakaryawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Soeripto, Chew, dan pheasant dalam Zunaidi dan Porwani (2023:150) "Konsep produktivitas mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*).". Sejalan dengan Nurpadi & Zulfiah (2023) mengatakan agar karyawan bisa bekerja secara efisien dan efektif, maka perlu adanya perhatian khusus dalam pengelolaan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan merujuk pada seberapa efisien dan efektif seorang individu atau tim dalam menghasilkan output dari sumber daya yang ada seperti waktu ataupun tenaga. Menurut Zunaidi dan Porwani (2023), konsep produktivitas tidak hanya menghasilkan banyak, tetapi juga menghasilkan pekerjaan yang bermutu tinggi.

Untuk menggambarkan kondisi produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar selama 5 tahun terakhir, dapat dilihat melalui data pertumbuhan produktivitas. Berikut disajikan data produktivitas kerja koperasi selama periode 2020 hingga 2024:

1. Unit Simpan Pinjam

Data berikut menunjukkan perkembangan produktivitas pada unit simpan pinjam yang diukur berdasarkan jumlah karyawan.

Tabel 1.1 Produktivitas Unit Simpan Pinjam Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar Tahun 2020-2024

Pinjaman			
Tahun	Jumlah Pinjaman	Jumlah Karyawan	Produktivitas
2020	Rp16.792.000	10	Rp1.679.200
2021	Rp12.351.000	10	Rp1.235.100
2022	Rp13.835.000	10	Rp1.383.500
2023	Rp16.590.000	10	Rp1.659.000
2024	Rp17.637.000	10	Rp1.763.700
Simpanan			
Tahun	Jumlah Simpanan	Jumlah Karyawan	Produktivitas
2020	Rp10.186.307.163	10	Rp1.018.630.716
2021	Rp9.994.563.503	10	Rp999.456.350
2022	Rp10.429.398.310	10	Rp1.042.939.831
2023	Rp10.971.549.791	10	Rp1.097.154.979
2024	Rp11.618.572.435	10	Rp1.161.857.244

Sumber: Data internal Koperasi

2. Unit Air

Data berikut menunjukkan perkembangan produktivitas pada unit air yang diukur berdasarkan jumlah karyawan.

Tabel 1. 2 Produktivitas Unit Air Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar Tahun 2020-2024

Tahun	Laba Bersih	Jumlah Karyawan	Produktivitas
2020	Rp300.207.020	2	Rp150.103.510
2021	Rp799.843.635	2	Rp399.921.818
2022	Rp739.312.649	2	Rp369.656.325
2023	Rp655.863.608	2	Rp327.931.804
2024	Rp656.863.608	2	Rp328.431.804

Sumber: Data internal Koperasi

3. Unit Perdagangan Barang dan Jasa

Data berikut menunjukkan perkembangan produktivitas pada unit perdagangan barang dan jasa yang diukur berdasarkan jumlah karyawan.

Tabel 1. 3 Produktivitas Unit Perdagangan Barang & Jasa Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar Tahun 2020-2024

Tahun	Laba Bersih	Jumlah Karyawan	Produktivitas
2020	Rp715.408.893	3	Rp238.469.631
2021	Rp639.665.343	3	Rp213.221.781
2022	Rp659.986.430	3	Rp219.995.477
2023	Rp718.108.262	3	Rp239.369.421
2024	Rp687.517.165	3	Rp229.172.388

Sumber: Data internal Koperasi

Berdasarkan tabel, produktivitas unit usaha Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar yang mencakup unit simpan pinjam, unit air, unit perdagangan barang dan jasa menunjukkan tren yang tidak stabil. Secara data yang ada dapat di dukung dengan indikator produktivitas kerja, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan juga ketepatan waktu, dengan demikian:

1. Indikator pertama, kuantitas kerja atau pertumbuhan dari ketiga unit dari data diatas terjadi ketidak konsistenan dari pertumbuhan yang di mulai dari tahun 2020 sampai dengan 2024.
2. Indikator kedua, kuliatas kerja dapat dilihat dari *growth* dan pencapaian yang naik turun setiap tahun yang di mulai dari 2020 sampai dengan 2024 dari ketiga unit yang ada.
3. Indikator ketiga, ketepatan waktu dalam kinerja setiap divisi tidak maksimal salah satu contoh kasir atau *teller* di unit simpan pinjam dalam melayani anggota minimal 15 menit per transaksi, dan pada fakta dilapangan untuk melayani 1 anggota bisa melebihi dari 30 menit ataupun dalam pelayanan di jam operasional yang hampir tutup masih ada beberapa anggota yang belum selesai dalam transaksi, secara ketetapan waktu produktivitas dalam pelayanan kurang maksimal, contoh yang ke dua di unit air secara operasional jam kerja mulai dari jam 08.00-16.00, pada fakta yang ada unit air wajib *stanby* sampai dengan 24 jam jika terjadi permasalahan air dan di jam berapapun harus siap untuk melakukan perbaikan.

Ketiga indikasi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal. Kondisi ini sejalan dengan hasil wawancara dengan pengurus yang mengatakan bahwa "*karyawan belum mampu mencapai target yang optimal dan konsisten*". Berikut adalah data produktivitas karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar:

Tabel 1. 4 Produktivitas Per Karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar

No	Jabatan	Kinerja Tugas Utama (%)	Efisiensi Tugas Pendukung (%)	Produktivitas (%)
1	Customer Service 2	82%	65%	73,50%
2	IT Support	83%	61%	72,00%
3	Supervisor & Analis Pinjaman	81%	65%	73,00%
4	Head Teller	86%	61%	73,50%
5	Supervisor Operasional	89%	64%	76,50%
6	Customer Service 1	82%	65%	73,50%
7	Teller 1	85%	58%	71,50%
8	Teller 2	81%	56%	68,50%
9	Admin Pinjaman	82%	63%	72,50%
10	Penagihan	85%	65%	75,00%
11	Teknisi Unit Air	86%	65%	75,50%
12	Kasir PBB & Umum	81%	61%	71,00%
13	Kasir UPBJ	82%	62%	72,00%
14	Cleaning Service	83%	60%	71,50%
15	Keamanan	85%	64%	74,50%

Sumber: Data internal

Variasi total produktivitas karyawan tersebut menjadi perhatian pengurus koperasi. Berdasarkan wawancara dengan pengurus, beliau mengatakan bahwa pengurus menargetkan semua karyawan mencapai skor produktivitas di atas 80% bahkan idealnya mendekati 90% sebagai tolak ukur kerja yang optimal. Akan tetapi, pada kenyataannya karyawan belum berhasil mencapai target tersebut

Pengurus koperasi yang menjabat sebagai sekretaris juga mengatakan bahwa “kami berharap seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditentukan, karena kinerjanya saat ini belum memuaskan”. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa ada kesenjangan harapan manajemen dan realita di lapangan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal yang berakibat terjadinya ketidakkonsistenan produktivitas tiap unit. Selain itu, ada masalah mendasar dalam kinerja karyawan yang perlu diidentifikasi karena produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Data mengenai pertumbuhan produktivitas karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar menunjukkan tren yang tidak stabil atau konsisten mengindikasikan adanya masalah kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam kondisi ini adalah pengaruh beban kerja karyawan. Menurut Moehji (2003) terdapat faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh hal yang berhubungan langsung dengan beban fisik, mental, maupun sosial yang memengaruhi tenaga kerja, sehingga perlu dilakukannya upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya.

2. Kapasitas Kerja

Kapasitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia, dan status gizi.

3. Beban tambahan akibat lingkungan kerja

Lingkungan yang kurang nyaman dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti cuaca, pencahayaan, kebisingan ataupun hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Kondisi beban kerja yang tidak sesuai dapat mengganggu stabilitas kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas. Beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah menurunkan motivasi.

**Tabel 1. 5 Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar
Tahun 2025**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Hari Kerja
Januari	15	2	23
Februari	15	3	20
Maret	15	4	21
April	15	3	20
Mei	15	5	22

Sumber: Data internal Koperasi

Kondisi absensi perlu diperhatikan karena berpotensi mengganggu stabilitas tim maupun produktivitas organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus, ditemukan fenomena yang menarik terkait dinamika pekerjaan dan absensi karyawan. Pengurus mengakui bahwa tingkat kehadiran karyawan memang tidak selalu 100%, dengan beberapa karyawan terkadang tidak masuk kerja. Namun, masalah ini dapat teratasi berkat adanya sistem kerja yang mengandalkan *multitasking* dan tugas tambahan di luar jabatan utama. Karyawan yang ada dituntut untuk memiliki kemampuan serbaguna, sehingga ketika satu rekan tidak hadir, tugas-tugasnya dapat segera diambil alih oleh karyawan lain.

Namun, di balik efisiensi jangka pendek tersebut, ada sisi negatif yang patut menjadi perhatian, yaitu hasil kerja yang tidak optimal. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan yang *multitasking* sering kali mengorbankan kualitas. Keterbatasan waktu dan fokus akibat tugas tambahan membuat mereka tidak bisa mengerjakan setiap pekerjaan dengan teliti. Hal ini bisa berdampak

pada munculnya kesalahan, menurunnya akurasi data, atau kualitas layanan yang tidak maksimal. Oleh karena itu, walaupun koperasi mampu mempertahankan alur kerja, produktivitas yang dihasilkan tidak mencapai standar terbaik. Kondisi ini menjadi poin penting dalam penelitian, karena menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, meskipun dapat menutup celah absensi, justru berpotensi merusak kualitas dan efektivitas kerja dalam jangka panjang

Kondisi beban kerja yang tidak sesuai dapat mengganggu stabilitas kerja karyawan dan berdampak langsung pada tingkat produktivitas. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan menurunnya konsentrasi yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan, menurunnya motivasi dan semangat kerja. Kedua kondisi tersebut akan menghambat pencapaian kinerja yang optimal, hal tersebut akan berdampak langsung pada penurunan produktivitas karyawan

Berdasarkan observasi awal, beberapa indikasi masalah terkait dengan beban kerja dan produktivitas karyawan di Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar, yaitu:

Pertama, adanya ketidakmerataan dalam pembagian tugas yang diberikan kepada karyawan. Di antara 15 orang karyawan yang bekerja di tiga (3) unit usaha terdapat 11 orang karyawan yang menjalankan tugas tambahan di luar lingkup jabatan utamanya. Sehingga, dari segi *performance* mengalami penurunan kualitas *output*, dimana pekerjaan menjadi kurang rapi, sering mengalami kesalahan dan tidak sesuai standar, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, absensi izin sakit terlalu banyak, kurang fokus dan

motivasi yang Selain itu, secara kualitas kerja dari 11 orang yang mendapatkan tugas tambahan salah satunya *customer service* yang tugas pokoknya adalah memberikan informasi dan layanan tetapi pada fakta *customer service* juga harus mengelola dokumen agunan, maka secara kualitas kerja untuk pengelolaan dokumen tidak berjalan efektif. Secara kuantitas kerja, target harian yang dicapai *customer service* terbagi dengan tugas tambahan, dan yang terakhir ketepatan waktu tidak tercapai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakseimbangan yang nyata dalam beban kerja pada Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus, sebanyak 11 orang diberikan tugas tambahan karena dianggap memiliki potensi, kinerja, dan kemampuan kerja yang baik, sehingga dipercaya mampu mengelola tugas tambahan dan tanggung jawab di luar pekerjaan utamanya. Sedangkan 4 orang karyawan tidak mendapatkan tugas tambahan karena disebabkan oleh kinerjanya yang kurang memuaskan dan faktor usia yang sudah lebih tua. Cara pembagian tugas tersebut bisa menyebabkan kelelahan kerja atau *burnout* pada karyawan yang berkualitas, serta menumbuhkan rasa ketidakadilan di tempat kerja. Selain itu, kondisi ketidakseimbangan beban kerja tersebut berpotensi menurunkan motivasi karyawan yang secara terus-menerus mendapatkan tugas tambahan karena merasa tanggung jawab yang mereka emban tidak sebanding dengan apresiasi yang diterima, sehingga dapat memicu ketidakharmonisan di lingkungan kerja dan apabila hal ini tidak segera dikelola dengan baik maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas. .

Berikut adalah data karyawan yang memiliki tugas tambahan di luar lingkup jabatan utamanya

Tabel 1. 6 Tugas Tambahan Karyawan Unit Simpan Pinjam

Karyawan	Jabatan	Jobdesk Utama	Jobdesk Tambahan
Karyawan 1	Customer Service	Melayani dan memberikan informasi kepada anggota terkait produk dan layanan koperasi	Mengelola dokumen agunan (jaminan) secara rapi dan sistematis
			Manjaga agar anggota tetap aktif, loyal, dan tidak keluar dari koperasi
			Manajemen tagihan air
Karyawan 2	Teller	Melakukan transaksi keuangan seperti setoran, penarikan, dan pencatatan buku anggota	Penagihan pinjaman jatuh tempo dan overdue
			Humas internal
			Mengelola media sosial koperasi
Karyawan 3	Teller	Melakukan transaksi keuangan seperti setoran, penarikan, dan pencatatan buku anggota	Penagihan pinjaman jatuh tempo dan overdue
Karyawan 4	Supervisor Operasional	Pengawasan operasional dan monitoring kinerja	Admin Collection
Karyawan 5	Collector/Penagihan	Menagih angsuran sesuai jadwal dan memastikan kelancaran pembayaran	Pencatatan penambahan anggota baru per tahun
			Koordinator wilayah
Karyawan 6	Supervisor Pinjaman Analisis	Menganalisis pengajuan pinjaman dan mengawasi proses pemberian kredit	Penagihan pinjaman jatuh tempo dan overdue
			Accounting
			Sekretaris supervisor operasional
Karyawan 7	IT Support	Menangani pemeliharaan sistem komputer, jaringan, dan dukungan	Koordinator wilayah
			Humas eksternal
			BPJS Ketenagakerjaan
Karyawan 8	Cleaning Service	Menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja koperasi	Teknik logistik (membuat furniture)
			Koordinator wilayah
Karyawan 9	Security/Keamanan	Menjaga keamanan, ketertiban, dan keselamatan lingkungan koperasi	Koordinator wilayah

Sumber: Data internal

Berdasarkan tabel pada unit simpan pinjam, terlihat bahwa karyawan tidak hanya menjalankan tugas utama, tetapi juga memiliki tugas tambahan seperti penagihan dan kegiatan administratif lainnya. Hal ini menunjukkan adanya beban kerja tambahan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan ketepatan waktu dalam pelayanan kepada anggota.

Tabel 1. 7 Tugas Tambahan Karyawan Unit Air

Karyawan	Jabatan	Jobdesk Utama	Jobdesk Tambahan
Karyawan 1	Teknisiunit air	Pengecekan instansi air	Teknik logistik (membuat furniture)
		Penagihan pembayaran air	
		Perbaiki kerusakan (harus stand by dalam waktu 24 jam	

Sumber: Data internal

Berdasarkan tabel pada unit air, karyawan selain menjalankan tugas utama juga memiliki tugas tambahan seperti teknis logistik. Selain itu, adanya tuntutan untuk standby selama 24 jam menunjukkan beban kerja yang cukup tinggi dan berpotensi mempengaruhi kondisi fisik serta produktivitas karyawan.

Tabel 1. 8 Tugas Tambahan Karyawan Unit Perdagangan Barang & Jasa

Karyawan	Jabatan	Jobdesk Utama	Jobdesk Tambahan
Karyawan 1	Kasir	Melayani pelanggan dan melakukan transaksi keuangan seperti setoran, penarikan, dan pencatatan buku anggota	Admin media sosial
			Stock opname barang
			Mengelola pembayaran PKB dan PKJ

Sumber: Data internal

Berdasarkan tabel diatas, Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan menjalankan tugas tambahan di luar lingkup jabatan utama.

Berdasarkan data lapangan dari hasil wawancara dengan pengurus, bahwa tugas tambahan ini tidak hanya terbatas pada fungsi administratif saja, namun juga mencakup pelayanan, penagihan, promosi, sampai teknik logistik. Kondisi tersebut menimbulkan tantangan tersendiri, seperti potensi *overload* pekerjaan dan ketidakseimbangan kinerja antar karyawan. Dalam operasional perusahaan atau organisasi, beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan karena beban kerja berkaitan langsung dengan produktivitas karyawan. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Haryanto, 2004). Selain itu, beban kerja merupakan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan kesuksesan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Beban kerja tidak hanya menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tekanan waktu, tingkat kesulitan serta tuntutan fisik dan mental yang harus dihadapi oleh karyawan.

Kedua, ketidakmerataan penempatan sumber daya manusia di Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar berpengaruh langsung pada naik turunnya produktivitas karyawan di setiap unit. Karyawan di unit simpan pinjam (USP) yang jumlahnya lebih banyak yaitu 10 orang sering kali mendapat tugas tambahan seperti membantu tugas administrasi di unit air yang hanya memiliki 2 orang karyawan.

Di sisi lain, unit perdagangan barang & jasa (UPBJ) yang memiliki 3 orang karyawan cenderung memiliki beban kerja yang bervariasi tergantung permintaan dan aktivitas di lapangan. Ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi jumlah maupun kualitas hasil kerja dalam setiap unit. Secara umum, karyawan yang menghadapi beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan produktivitas jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan pembagian tugas yang jelas.

Berdasarkan fenomena yang ada penulis memfokuskan penelitian ini dengan judul “**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN** (Studi Kasus Pada Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar Kabupaten Bandung)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja yang dialami karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.
2. Bagaimana produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.
3. Sejauhmana beban kerja yang dilaksanakan oleh karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.
4. Berapa jumlah karyawan yang optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka maksud dan tujuan penelitian yang diusulkan sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar. Penelitian ini juga untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang kondisi beban kerja dan produktivitas karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di paparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui:

1. Beban kerja yang dialami karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.
2. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.
3. Pengaruh beban kerja yang dilaksanakan oleh karyawan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.
4. Berapa jumlah karyawan yang optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, dan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar yang akan diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta informasi yang digunakan untuk penelitian yang lebih lanjut atau penelitian lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu beban kerja terhadap produktivitas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu di bidang Perkoperasian pada umumnya dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Koperasi Konsumen Nol Lima Bukit Ligar.