

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Dalam bidang manajemen tentu saja kita mempelajari banyak hal untuk mengatur dan mengelola kegiatan maupun proses di perusahaan. Manajemen dibutuhkan dalam berbagai bidang maupun organisasi. Contohnya seperti Me-manage Keuangan Perusahaan, Manajemen Produksi (Operasional Perusahaan) Manajemen Pemasaran atau Marketing Perusahaan dan juga Memanajemen Sumber Daya Manusia yang tersedia. Semua itu adalah bagian dari perusahaan yang tidak luput dari proses tata kelola agar berjalan dengan baik dan terstruktur.

Perusahaan yang memiliki tata kelola yang baik akan menghasilkan perusahaan yang berkualitas. Perusahaan-perusahaan sukses biasanya memiliki SDM yang juga berkualitas, karena SDM itu lah yang menjalankan kegiatan maupun proses-proses yang ada di perusahaan. Manajemen yang mampu mengelola SDM nya dengan baik juga akan mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan tentunya setiap karyawan memiliki *Job Description* nya masing-masing. Baik itu dikerjakan secara individu maupun bersama dengan tim nya. Pekerjaan atau tugas tersebut tentunya memiliki volume atau target yang harus dikerjakan dalam satuan waktu.

Peran Pemimpin juga diperlukan untuk mengalokasikan dan menyesuaikan antara tugas dan tanggung jawab setiap karyawannya agar mampu menyelesaikan tanggung jawab yang ada. Pemimpin yang cerdas adalah pemimpin yang mampu melihat potensi karyawannya dan membantunya untuk menguasai setiap pekerjaan dan mencapai target yang ada. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, dan juga dapat memberikan citra yang baik di masyarakat luas.

Dalam mencapai target atau tugas, perlu adanya dukungan dan bimbingan dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan tentang bagaimana cara mencapai target. Pemimpin juga kerap kali menjadi tolak ukur bagaimana sebuah organisasi akan berjalan dengan baik dan mampu mencapai tujuan dengan caranya memberikan arahan pada bawahannya. pemimpin juga merupakan seseorang yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif ataupun sebaliknya.

Namun beban kerja yang melebihi batas kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas dapat menurunkan tingkat performance kerja seseorang (kinerjanya). Kepemimpinan seseorang pemimpin juga dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai target dan tujuan organisasi.

Tabel 1.1. Target dan Realisasi Pembangunan Proyek

Periode Tahun	Target Pembangunan Proyek	Realisasi Pembangunan Proyek
2016-2017	150 Unit	150 Unit
2017-2018	120 Unit	120 Unit
2018-2019	100 Unit	100 Unit
2019-2020	100 Unit	75 Unit

Sumber: PT. Berkah Aslin Mandiri bagian HR (2021)

Dapat dilihat dari data diatas bahwa penurunan realisasi pembangunan proyek hanya dapat terealisasikan 75 unit dimana saat pandemic covid muncul beberapa permasalahan juga timbul dan mempengaruhi kegiatan di lapangan baik itu dalam hal pembangunan maupun penjualan.

Seperti yang kita tahu bahwa permasalahan pandemic ini menyebabkan beberapa permasalahan seperti beberapa karyawan yang sakit akibat covid yang harus dirumahkan menyebabkan pembangunan terkendala. Pembatasan social berskala besar yang membuat

karyawan tidak dapat bertemu dengan konsumen atau calon pembeli juga mempengaruhi total keberhasilan dalam penjualan.

Ini berpengaruh pada karyawan di lapangan. Ketika dalam satuan organisasi mengalami kurangnya tenaga kerja, maka yang terjadi adalah pemaksimalan penggunaan tenaga kerja yang tersedia dalam organisasi tersebut. Ditambah dengan target tugas yang sudah ditentukan dalam satuan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan memiliki tambahan waktu bekerja diluar shiftnya (lembur).

Pemimpin tetap menjalankan tugas atau target yang diberikan oleh perusahaan meskipun dengan jumlah karyawan yang terbatas dan memaksimalkan pengalokasian tenaga kerja tersebut namun disisi lain sikap dari pemimpin tersebut adalah dengan mementingkan kedua belah pihak dimana karyawan yang tetap dirumahkan saat sakit dan juga proyek yang tetap dijalankan agar tim di lapangan mampu mengejar target perusahaan.

Permasalahan-permasalahan ini yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Bekasi

### **1.2.Rumusan Masalah**

- Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Bekasi?
- Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Bekasi?
- Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Bekasi?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

- Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Bekasi

- Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Bekasi
- Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja di PT. Berkah Aslin Mandiri Bekasi

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

- Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi sarana pemelajaran bagi penulis dalam menyusun karya ilmiah. Penulis mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang lebih dari penelitian ini. Semoga penelitian ini bias menjadi acuan atas perbandingan bagi penelilitain yang akan membuat karya ilmiah dengan fokus yang sama

- Bagi Prusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi perusahaan dan dapat dipertimbangkan untuk menentukan kebijakan beban kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran siapapun atau referensi di masa mendatang khususnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

#### **1.5. Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan di PT. Berkah Aslin Mandiri yang merupakan salah satu perusahaan Ritel di indonesia yang sedang berkembang pesat dari waktu ke waktu

Tabel 1.5. Batasan Masalah

Variabel	Indikator
Beban Kerja	Faktor Tuntutan Tugas, Usaha atau Tenaga, <i>Performance</i>
Kepemimpinan	Stabilitas Emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, kemampuan komunikasi
Kinerja Karyawan	Kemampuan Teknis. Kemampuan Konseptual, Kemampuan hubungan interpersonal

Sumber: Dibuat oleh Penulis (2021)

### 1.6.Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

- BAB I PENDAHULUAN** : Pada bab 1 ini berisi tentang latar belakang dari permasalahan skripsi ini, perumusan masalah,tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA** : pada bab 2 in berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel Beban Kerja, Kepemimpinan, dan juga Kinerja Karyawan
- BAB III METODE PENELITIAN** : pada bab 3 ini berisi tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

**BAB IV PEMBAHASAN**

: pada bab 4 ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

**BAB V PENUTUP**

: pada bab 5 ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan secara sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

