

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan di sebuah perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut (Darsana & Sudjana, 2022). Di era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten sangat penting. Setiap perusahaan selalu mencari tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien (Mu'tafi, 2020). Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah perusahaan karena mereka adalah faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas juga akan memberikan pengaruh positif bagi setiap perusahaan, baik itu perusahaan milik negara ataupun perusahaan milik swasta (Susan, 2019).

Persaingan di bidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan pasti berusaha dan dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong keberhasilan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perencanaan sumber daya manusia tersebut memerlukan suatu strategi yang didalamnya terdapat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia pada setiap level manajemen, untuk menyelesaikan masalah perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan saat ini dan masa depan serta menghasilkan keunggulan bersaing berkelanjutan. Menurut

(Idrus, 2023) terdapat tiga jenis perencanaan yang saling terkait untuk merancang dan mengembangkan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, yaitu: terdapat tiga tipe perencanaan yang saling terkait yaitu, *strategic planning* yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan dalam lingkungan persaingan, *operational planning* yang menunjukkan *demand* terhadap sumber daya manusia, dan terakhir *human resources planning* yang digunakan untuk memprediksi kualitas dan kuantitas kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka pendek dan jangka panjang yang menggabungkan program pengembangan dan kebijakan sumber daya manusia.

Pada sebuah organisasi karyawan sangat dibutuhkan agar dapat mencapai keberhasilan visi yang diinginkan dan di dalam sebuah organisasi karyawan itu dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap organisasi. Suatu organisasi yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai dengan kebutuhan akan membuat organisasi tersebut menjadi lebih unggul, karena tingkat keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasinya (Jannah, 2021).

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan organisasi itu sendiri, karena di mana jika suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik, dari sini organisasi akan dapat bersaing dengan

organisasi lain bahkan mampu berkembang dan dapat mencapai tujuan organisasi (Ridwan, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, analisis beban kerja juga dapat mencegah tekanan yang berlebihan. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak betah bekerja, dan tidak betah dalam bekerja, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan di organisasi tersebut (Indrayana & Putra, 2024).

Beban kerja mencakup volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Setiap tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab bagi pelakunya, dan setiap individu memiliki kemampuan tersendiri dalam mengelola tugas-tugas berbentuk. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial (Mahawati et al., 2021). Beban kerja dapat dinilai dari tingkat ketegangan fisik dan mentalnya, jika beban kerja terlalu besar atau kemampuan fisik kurang memadai, tentu hal ini dapat mengganggu kinerja dalam pekerjaan (Batubara et al., 2022).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Semangat organisasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mereka mau bekerja dengan tekun, dengan membekali mereka dengan semua keterampilan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawan secara konsisten agar dapat menciptakan

kinerja yang baik, misalnya dengan memberikan karyawan penghargaan. Motivasi itu sendiri adalah dorongan yang memotivasi seseorang untuk bertindak ke arah usaha yang sungguh-sungguh, seperti tanggung jawab atas kinerja pekerjaan, layanan yang diberikan, pengembangan pribadi dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat tercapai (Zahratulfarhah et al., 2022).

Happygif adalah jenis usaha yang menjual berbagai macam produk seperti kosmetik, kutek, piyama karakter, masker wajah, dan lampu tidur. Happygif ini berdiri pada tahun 2019, dan lokasinya terletak di Ruko Asera, Harapan Indah Bekasi. Happygif ini hanya menjual produk-produknya melalui *e-commerce* seperti Shopee, Tokopedia, dan Lazada.

Berdasarkan dari hasil wawancara pada bulan Januari 2024 yang dilakukan peneliti kepada 5 karyawan di Happygif Bekasi yaitu, banyaknya target perbulan yang harus dicapai sehingga membuat para karyawan sering menghabiskan waktunya untuk bekerja guna mencapai target yang telah ditentukan. Karena sering bekerja lembur, tekanan kerja dan jarang ada waktu untuk istirahat menyebabkan karyawan mudah kelelahan baik itu kelelahan secara fisik seperti mudah sakit kepala, dan kelelahahn secara mental seperti mudah marah dan tidak bisa mengontrol diri. Hal ini yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Happygif Bekasi. Adapun tabel target penjualan selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Target dan Penjualan 2023

Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase (%)
Januari	45.000	44.986	99.9%
Februari	45.000	45.108	100.2%
Maret	50.000	50.214	100.4%
April	50.000	50.015	100.0%
Mei	45.000	44.987	99.9%
Juni	45.000	42.948	95.4%
Juli	45.000	41.573	92.3%
Agustus	45.000	39.765	88.3%
September	45.000	41.324	91.8%
Oktober	45.000	44.578	99.0%
November	45.000	44.859	99.6%
Desember	45.000	44.576	99.0%
Total	550.000	534.933	97.2%

Sumber: Data penjualan 2023 (Happygif)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari 2023 perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga target tidak tercapai. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Pada bulan Februari 2023, Maret 2023 dan April, 2023 sempat mengalami kenaikan sehingga dapat mencapai target, karena pada saat tanggal satu bulan Februari 2023 karyawan mendapatkan kenaikan gaji, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Lalu pada bulan Mei 2023 sampai Desember 2023, perusahaan mengalami penurunan kinerja lagi sehingga tidak bisa mencapai target. Karena pada saat karyawan sudah bisa mencapai target, karyawan merasa tidak ada apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, seperti tidak adanya bonus, tidak ada uang lembur, dan karyawan sering bekerja diluar waktu yang sudah ditentukan. Sehingga karyawan merasa sering kelelahan, menjadi tidak fokus saat bekerja, serta motivasi untuk bekerja menurun lagi.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja adalah motivasi kerja. Peneliti menemukan fenomena lain di Happygif Bekasi yaitu kurangnya motivasi kerja dari atasan. Hal ini juga disampaikan oleh beberapa orang karyawan yang bekerja di Happygif Bekasi bahwa karyawan tersebut mengakui adanya penurunan kinerja sehingga membuat kerugian terhadap organisasi. Oleh karena itu, dengan kurangnya motivasi pada karyawan juga mengakibatkan menurunnya pencapaian target yang telah ditentukan oleh organisasi. Bukan hanya menurunnya pencapaian target, tetapi juga atasan kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan dan atasan juga kurang memberikan *reward* kepada karyawan. Hal ini juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, karena kurangnya motivasi kerja.

Hasil penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara peneliti sebelumnya untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Balqis & Sugiono, 2020). Adapun peneliti lain menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Dendeng & Uhing, 2020). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratnawati et al., 2022). Adapun peneliti lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, beban kerja dan motivasi kerja menjadi hal terpenting yang memerlukan perhatian lebih dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HAPPYGIF BEKASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pada penelitian ini penulis dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Happygif Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Happygif Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Happygif Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Happygif Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan menjadi bahan implementasi keilmuan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan pada Happygif yang di mana sebagai bahan saran dan peninjauan bagi perusahaan mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dalam pengembangan teori ini dapat memberikan referensi kepada pembaca yang berencana melakukan penelitian lebih lanjut dan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi dan Bisnis khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penelitian skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab memaparkan mengenai literatur yang ada kaitannya dengan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memaparkan mengenai gambaran umum organisasi, Lokasi penelitian, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan sara kepada pihak-pihak tertentu.

