

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang secara signifikan mempengaruhi kemampuan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan. Kualitas SDM dapat mempengaruhi efisiensi kinerja dalam suatu organisasi atau bahkan suatu bisnis. Selain itu, SDM merupakan suatu unsur produksi yang menentukan keberhasilan produksi dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM harus dikelola sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. SDM yang dimaksud adalah peran manusia yaitu karyawan yang akan berperan sangat penting dalam proses produksi, (Kabdiyono *et al.*, 2024).

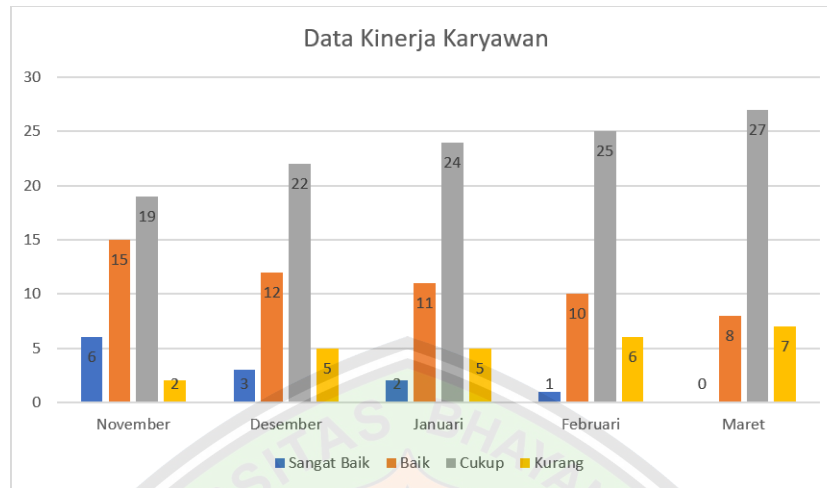
Dalam perusahaan, SDM yang baik akan bermanfaat untuk perusahaan sehingga dapat menghasilkan output ataupun kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena perusahaan telah mencapai tujuannya, maka perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi modern, sarana dan prasarana yang tahan lama, tetapi juga pada karyawan. Sekalipun semua faktor yang diperlukan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa bantuan manusia. Manusia merupakan nenek moyang dan cikal bakal suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi pada umumnya memberikan arahan yang positif agar dapat mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keadaan keberlangsungan bisnis adalah tingkat produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang telah memenuhi standar perusahaan. Dengan demikian, bukanlah tugas yang mudah bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa binatu yang berlokasi di Jl. Tegal Danas Rt.003/001, Desa Jayamukti, Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran tugasnya pada perusahaan, (Utamia *et al.*, 2025). Banyak tugas yang harus ditanggung dan dilakukan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan tugas-tugas yang ditanggung dan dijalankan, karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang dicapai melalui tingkat kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya bagus atau tidak dari banyak faktor yang terkait fisik ataupun non fisik pada setiap karyawan. Sehingga, jika terjadi kinerja karyawan yang hasilnya tidak bagus maka hal tersebut terjadi karena adanya suatu kewajiban yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

**Gambar 1. 1 Diagram Kinerja Karyawan
Periode November 2024 – Maret 2025**



Sumber : CV. Tiga Bintang Selaras, 2025

Berdasarkan gambar 1.1, kinerja karyawan CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry) mengalami penurunan. Untuk penilaian sangat baik, pada bulan November 2024 sebanyak 6 orang, Desember 2024 sebanyak 3 orang, Januari 2025 sebanyak 2 orang, Februari 2025 sebanyak 1 orang, dan Maret 2025 tidak ada karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik. Untuk penilaian baik, pada bulan November 2024 sebanyak 15 orang, Desember 2024 sebanyak 12 orang, Januari 2025 sebanyak 11 orang, Februari 2025 sebanyak 10 orang, dan Maret 2025 sebanyak 8 orang. Untuk penilaian cukup, pada bulan November 2024 sebanyak 19 orang, Desember 2024 sebanyak 22 orang, Januari 2025 sebanyak 24 orang, Februari 2025 sebanyak 25 orang, dan Maret 2025 sebanyak 27 karyawan. Untuk penilaian kurang, pada bulan November 2024 sebanyak 2 orang, Desember 2024 sebanyak 5 orang, Januari 2025 sebanyak 5 orang, Februari 2025 sebanyak 6 orang, dan Maret 2025 sebanyak 7 orang. Sehingga dengan kriteria penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, bahwa penilaian cukup dan kurang harus diperhatikan lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kemampuan seorang kepemimpinan dalam mengatur karyawan pada suatu perusahaan. Pentingnya kepemimpinan harus dipandang sebagai suatu proses yang dijalankan dengan tekun dan dapat secara efektif menyesuaikan diri dengan posisinya. Timbal balik harus ada dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya, di mana kedua belah pihak harus dapat saling memahami dan mendukung. Secara singkat, kepemimpinan merupakan suatu pola yang tindakannya menyeluruh dari seorang pemimpin, baik yang tampak ataupun tidak tampak oleh para bawahannya, (Rozi *et al.*, 2020).

Tindakan seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan dilakukan dengan pertimbangan yang cermat. Maka dari itu dibutuhkan kepemimpinan yang efektif agar dapat mencapai visi misi suatu perusahaan dengan baik. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih giat, menghasilkan kinerja yang selaras dengan tujuan, serta untuk mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, (Sutoro *et al.*, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang telah peneliti lakukan mengenai kepemimpinan pada CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry), ditemukan bahwa kepemimpinan belum sesuai dengan harapan karyawannya. Dimana karyawan menyatakan bahwa ada masalah terkait kurangnya kemampuan pemimpin dalam memimpin. Hal ini banyak dirasakan oleh karyawan, dimana hubungan pemimpin dengan karyawan kurang baik, dapat dilihat dalam pimpinan memberikan arahan kerja tidak konsisten, membuat karyawan sulit memahami perintah pemimpinnya. Dan pimpinan tidak selalu mengawasi setiap tugas yang

dilakukan karyawan, serta adanya komunikasi dan keputusan yang diambil secara sepihak oleh pimpinan saja tidak melibatkan karyawannya.

Selain kepemimpinan, faktor lain penyebab turunnya kinerja karyawan adalah beban kerja yang berlebihan terkait jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. di bawah:

**Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Londri
Periode November 2024-Maret 2025**

BULAN	TARGET LONDRI (pcs)	JUMLAH LONDRI MASUK (pcs)	JUMLAH REALISASI LONDRI (pcs)
November	140.000	150.621	150.621
Desember	140.000	172.911	158.925
Januari	140.000	142.323	142.323
Februari	140.000	163.013	151.799
Maret	140.000	142.626	142.626

Sumber : CV. Tiga Bintang Selaras, 2025

Berdasarkan tabel data beban kerja diatas menunjukkan bahwa karyawan CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry) pada periode November 2024 hingga Maret 2025, terjadi ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah londri yang masuk pada bulan Desember 2024 dan Februari 2025. Hal ini disebabkan, adanya jumlah londri masuk terlalu berlebihan dari rata-rata target 140.000pcs yang ditetapkan setiap bulannya. Pada bulan Desember 2024 dan Februari 2025 jumlah londri yang masuk mencapai 172.911pcs dan 163.013pcs, yang dimana jumlah londri tersebut sangat melebihi kapasitas kerja yang biasa dikerjakan karyawan. Dengan semaksimal mungkin karyawan mengerjakan dan menyelesaikan londri agar dapat terealisasi dengan baik. Namun dengan adanya keterbatasan tenaga menyebabkan jumlah londri tidak dapat terselesaikan,

sehingga terjadilah beban kerja pada karyawan. Akibatnya laundry yang masuk tidak dapat terselesaikan dengan baik dan cucian tidak dapat diambil tepat waktu oleh konsumen. Beban kerja ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan akibat beban laundry yang masuk terlalu berlebihan, mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau unit organisasi tertentu dan merupakan hasil perbandingan antara volume pekerjaan dengan waktu standar. Dengan adanya beban kerja dapat menimbulkan rasa jenuh pada karyawan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang nyata, (Handayani & Arda, 2024).

Permasalahan tentang belum terdapatnya kepastian sejauh mana kepemimpinan dan beban kerja memang benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam, ada yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif, (Dewi, 2021) dan (Semmaila *et al.*, 2022) dan ada pula yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, (Kurniati & Rojuaniah, 2023).

Berkaitan dengan beban kerja hasil penelitian, (Artawan *et al.*, 2023) dan (Jumawan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan, (Indrayana & Putra, 2024) menyatakan beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan uraian permasalahan dalam latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry)?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry)
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Bintang Selaras (Quix Laundry)

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna, baik secara teoretis maupun empiris yang berkaitan dengan penelitian kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi masukan dan pembelajaran untuk penulis agar lebih mengetahui apa saja faktor yang penting untuk meningkatkan pengetahuan mengenai hubungan antara variabel yang sedang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

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

c. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan sumber informasi di masa mendatang bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulis

Sistematika dalam penulisan proposal skripsi mencakup beberapa bab antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini pendahuluan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka membahas mengenai topik penelitian dan model penelitian konseptual umum yang dapat digunakan untuk merancang dan membangun sistem.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai garis besar penelitian, pokok bahasan penelitian, memaparkan hasil analisis data yang diperoleh dari responden dan pembahasan hasil temuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan saran-saran manajerial untuk penelitian selanjutnya yang mungkin berguna.