

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan selama mereka melakukan tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya (Bahri et al., 2022). Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi perusahaan itu sendiri.

Selain itu, kinerja dibandingkan dengan kinerja individu yang bekerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. SDM memiliki kapasitas dan potensi yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Bahri et al., 2022).

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, dan masing-masing tenaga kerja memiliki kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya, yang dapat berupa fisik, mental, atau sosial. Bagi karyawan, terlalu banyak beban kerja berdampak buruk, menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan lekas marah. Terlalu sedikit pekerjaan

membuat orang bosan, dan terlalu sedikit gerakan membuat mereka tidak fokus pada pekerjaan mereka. (Mahawati et al., 2021)

Menurut Hasibuan dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran atau keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Dalam kegiatan kerja perusahaan, disiplin kerja juga harus diperhatikan. Disiplin membantu menyelesaikan tugas dengan tepat dan mengoptimalkan hasil. Salah satu syarat agar disiplin di lingkungan kerja dapat ditumbuhkan adalah adanya pembagian tugas yang jelas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan dimulai dan selesai, apa hasil yang diharapkan, dan kepada siapa tanggung jawab atas hasilnya.

Tabel 1. 1 Presentase Ketidakhadiran Karyawan

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	MASUK	ABSEN	PRESENTASE % KETIDAKHADIRAN
1	Mei	242	232	9	4%
2	Juni	242	219	22	9%
3	Juli	242	207	34	14%
4	Agustus	242	203	38	16%
5	September	242	197	44	18%
6	Oktober	242	176	65	27%

Sumber : Kantor Kecamatan Bekasi Utara, 2023

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Mei 2023 sampai Oktober 2023. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan

persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Almaududi et al., 2021) mengatakan bahwa insentif adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang melakukan lebih banyak daripada standar. Insentif ini digunakan oleh pendukung yang adil untuk memberikan kompensasi. Peran insentif sangat penting untuk membentuk karyawan potensial. Salah satu jenis pemberian di luar upah adalah insentif. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Efendi et al., 2020).

Dari beberapa faktor di atas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ketiganya di dalam kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dalam dunia ekonomi manajemen khususnya tentang bagaimana pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

1.4.2 Manfaat praktis

- a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan bisa untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa atau sebagai bahan referensi bagi yang sedang melakukan penelitian khususnya tentang bagaimana pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dibuat diharapkan dapat memberikan informasi masyarakat maupun refrensi bagi penelitian yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti karena dapat memberikan pengalaman berharga serta ilmu yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana supaya mudah dipahami dan mempermudah penulis dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan proposal skripsi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada Bab II sebagai dasar untuk menganalisis beberapa masalah dari hasil penelitian pada umumnya tentang strategi, pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup tentang desain penelitian, tahapan penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengambilan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, operasional dan pengukuran variabel, waktu dan tempat penelitian serta metode pengambilan sampel dan metode analisis data

BAB V PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan keterbatasan penelitian selanjutnya yang dianggap sama.