

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah adalah suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh undang-undang No. 20 tahun 2008 usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). UMKM mempunyai peranan penting lokal daerah. UMKM adalah peranan penting bagi perekonomian Indonesia. keseriusan pemerintah terhadap UMKM Dapat dilihat dari beberapa kebijakan-kebijakan yang tertuang dalam program bantuan dan pembentukan Lembaga untuk menangani khusus program UMKM. Selain dalam keadaan ekonomi dan pemerataan pendapatan, usaha UMKM juga bermanfaat untuk mengurangi tingkat pengangguran dengan menyerap tenaga kerja baru.

(Gunawan, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah sesuatu yang dicapai seorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik seimbang dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mampu menunjang keefektifan kinerja karyawannya. Salah satu fasilitas yang harus disediakan perusahaan yaitu lingkungan kerja (Syabani & Huda, 2020), beban pekerjaan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang ada untuk melakukan pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja. baik kegiatan langsung ataupun tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. Beban pekerjaan dapat di definisikan sebagai jumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Syabani & Huda, 2020).

Beban pekerjaan dapat di artikan menjadi dua komponen utama, yaitu jumlah kegiatan yang harus dilakukan dan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat di cirikan sebagai konstruk mental yang mencerminkan ketengangan mental akibat melakukan tugas dibawah kondisi lingkungan dan operasional tertentu ini

melibatkan kapasitas individu dan motivasi untuk melakukan tugas.

Beban pekerjaan yang berlebihan akan memberikan dampak kepada terjadinya kelelahan emosional yang di sebut juga dengan *burnout*. *Burnout* adalah salah satu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidak percayaan akan kemampuan diri dan kurangnya Hasrat pencapaian pribadi, yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi ketengangan yang menyeretai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan repon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan (Syabani & Huda, 2020). *Burnout* akan berdampak negative pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. banyak stress kerja yang di alami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal.

Timbulnya *burnout* pada karyawan tidak saja disebabkan oleh beban kerja yang di miliki karyawan, namun motivasi juga bisa mempengaruhi *burnout*. Motivasi tersebut adalah motivasi intrinsic. Menurut (Mendari, 2010) dalam yang mengembangkan teori hierarki kebutuhan maslow menjadi teori dua factor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor pemuas yang di sebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsic) antara lain: a. prestasi yang diraih (*achievement*); b. perbuatan orang lain (*recognition*); c. tanggung jawab (*responsibility*); d. ruang untuk maju (*advancement*); e. kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*); f. perkembangan karir (*the possibility of growth*).

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang di akibatkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pemenuhan kebutuhan dihidup, jabatan yang ingin dicapai, dan gaji yang diharapkan sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal meliputi tantangan, tanggungjawab, dan juga rewards. Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik

Salah satu UMKM yang selalu membuka peluang lapangan pekerjaan untuk orang lain yaitu Ns Parfume. Ns Parfume merupakan Produk Parfume mobil yang Berpenempatan di SPBU, Produk yang di jual pada Ns Parfume banyak varian mulai dari varian kopi bali, bubblegum, vanilla dan lavender sekaligus Ns Parfum juga menciptakan kemasan refill atau isi ulang Parfume mobil. Ns parfume ini sering sekali membuka lapangan pekerjaan untuk orang lain yang berpenempatan di SPBU, tetapi banyak juga orang yang keberatan untuk bekerja di Ns Parfume dikarenakan lokasinya outdoor oleh sebab itu Ns Parfume mempunyai permasalahan di kinerja karyawan itu sendiri. Ns parfume juga sudah bekerja sama dengan pertamina untuk buka lapak diarea SPBU. Ns Parfume ini mempunyai beberapa cabang yaitu di Jakarta barat, Jakarta pusat dan Jakarta selatan. Serta juga sudah ada di kota Bogor dan Bandung. Hal yang menguntungkan bergabung di Ns Parfume yaitu sudah tertera jenjang karir nya sebagai Supervisor dan Manager area benefit yang di dapatkan juga berbeda dengan SPG/SPB lainnya. Komisi untuk SPG/SPB itu tersendiri sesuai target penjualan dengan 1 hari penjualan harus min. 15 pcs sehari dan uang bonus harian 50rb jika mencapai target 15pcs. Minimal mendapatkan bonus harian harus 10pcs dan mendapatkan 20rbperhari jika dibawah 10pcs tidak dapat bonus harian. Komisi yang di dapatkan di Ns Parfume sebagai SPG/SPB 1 botol parfum dikalikan 6.500 /pcs dengan target yang di hitung selama 26 hari atau 1bulan kedepan. Beban kerja yang dialami SPG/SPB sudah pasti ada karena harus menceta target setiap harinya dengan min. 15 pcs /hari oleh sebab itu harus terbentuknya motivasi yang baik dari para Leader untuk tim nya masing-masing agar kinerja karyawan bisa mencetak hasil yang baik dan bagus lagi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Ns Parfume”**

**Tabel 1. 1 Penjualan Perusahaan UMKM Ns Parfume Mobil
Februari 2021 - Mei 2022 Booth Jakarta Barat**

TAHUN/BULAN 2021	BOOTH (Jakarta barat)			TARGET PERUSAHAAN	REALISASI	PERSENTASE
	Panjang	Daanmogot	Kemanggisan			
Febuary	430	621	300	2.340	1.351	57,73%
Maret	311	320	425	2.340	1.056	45,12%
April	500	512	411	2.340	1.423	60,81%
Mei	613	514	333	2.340	1.460	62,39%
Juni	450	612	530	2.340	1.592	68,03%
Juli	370	580	321	2.340	1.271	54,31%
Agustus	520	412	320	2.340	1.252	53,0%
September	400	650	355	2.340	1.405	60,04%
Oktober	670	750	544	2.340	1.964	83,93%
November	460	531	656	2.340	1.647	70,38%
Desember	390	476	346	2.340	1.212	51,79%
January	548	655	475	2.340	1.678	71,70%
Febuary	465	477	380	2.340	1.322	56,49%
Total	6.127	7.110	5.396	28.080	18.633	66,35%
TAHUN/BULAN 2022	BOOTH (Jakarta barat)			TARGET PERUSAHAAN	REALISASI	PERSENTASE
Maret	411	400	345	2.340	1.156	49,40%
April	570	438	560	2.340	1.568	67,00%
Mei	300	478	450	2.340	1.228	52,47%
Total	1.281	1.316	1.355	7.020	3.952	56,29%

Tabel 1. 2 Penjualan Perusahaan UMKM Ns Parfume Mobil

Februari 2021 - Mei 2022 Booth Jakarta Selatan

TAHUN/BULAN 2021	BOOTH (Jakarta selatan)		TARGET PERUSAHAAN	REALISASI	PERSENTASE
	Kemang	Margaguna			
February	430	450	1.560	880	56,41%
Maret	211	331	1.560	542	34,74%
April	590	458	1.560	1.048	67,17%
Mei	460	400	1.560	860	55,12%
Juni	300	356	1.560	656	42,05%
Juli	444	350	1.560	794	50,89%
Agustus	512	478	1.560	990	63,46%
September	359	458	1.560	817	52,37%
Oktober	455	654	1.560	1.109	71,08%
November	357	345	1.560	702	45,00%
Desember	657	657	1.560	1.314	84,23%
January	541	120	1.560	661	42,37%
February	300	290	1.560	590	37,82%
Total	5.616	5.347	18.720	10.963	58,56%
TAHUN/BULAN 2022	BOOTH (Jakarta selatan)		TARGET PERUSAHAAN	REALISASI	PERSENTASE
Maret	270	211	1.560	481	30,83%
April	200	321	1.560	521	81,27%
Mei	300	100	1.560	400	25,64%
Total	770	632	4.680	1.402	29,95%

**Tabel 1. 3 Penjualan Perusahaan UMKM Ns Parfume Mobil
Februari 2021 - Mei 2022 Booth Jakarta pusat**

BULAN	BOOTH (Jakarta pusat)	TARGET PERUSAHAAN	REALISASI	PERSENTASE
	Cideng			
Febuary	550	780	550	70,51%
Maret	631	780	631	49,21%
April	617	780	617	79,10%
Mei	514	780	514	65,89%
Juni	420	780	420	53,84%
Juli	659	780	659	84,48%
Agustus	677	780	677	86,79%
September	566	780	566	72,56%
Oktober	421	780	421	53,97%
November	690	780	690	88,46%
Desember	641	780	641	82,17%
January	411	780	411	52,69%
Febuary	419	780	419	53,71%
Total	7.216	9.360	7.216	77,09%
BULAN	BOOTH (Jakarta pusat)	TARGET PERUSAHAAN	REALISASI	PERSENTASE
Maret	511	780	511	70,64%
April	451	780	451	57,82%
Mei	312	780	312	40,00%
Total	1.274	2.340	1.274	54,44%

Berdasarkan Penjualan produk Ns Parfume Mobil selama 1 tahun 3 bulan sebagaimana tabel di atas, terlihat bahwa penjualan pada Booth Jakarta Barat tidak

mencapai target. Misalnya ditargetkan 35.100 pcs realisasi hanya 22.585 pcs atau 155,4 persen. Hal yang sama juga terjadi pada Booth Jakarta Selatan (tabel 1.2) hanya terealisasi 189,2 persen atau hanya 12.365 pcs meleset dari target 23.400. Sedangkan penjualan pada Booth Jakarta Pusat (tabel 1.3) realisasinya hanya 137,8 persen atau 8.490 pcs saja meleset dari target 11.700

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah variabel beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UMKM Ns Parfume Mobil?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UMKM Ns Parfume Mobil?
3. Apakah variabel beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Ns Parfume Mobil ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Ns Parfume Mobil.
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Ns Parfume Mobil.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat bagi akademis

Sebagai bahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum yang berkaitan dengan beban kerja dan motivasi kerja

2. Manfaat bagi profesional

Memberikan informasi tentang beban kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam melakukan upaya pencegahan jika terdapat beban kerja dan

motivasi kerja pada kinerja karyawan

3. Manfaat bagi regulator

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan ketika merancang kebijakan dan peraturan mengenai beban kerja dan motivasi kerja.

1.5 Batasan Masalah

Penggunaan Batasan masalah dalam penelitian ini diperlukan agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang dicapai. Adapun yang menjadi Batasan masalah dalam pembahasan penelitian ini yakni focus penelitian hanya pada (beban kerja) a. target penjualan. b. kondisi pekerjaan. c. penggunaan waktu. d. standar pekerjaan. dan (motivasi kerja) a. tanggung jawab. b. prestasi kerja. c. peluang untuk maju. d. pengakuan akses kinerja. e. pekerjaan yang menantang. terhadap (kinerja karyawan) a. kualitas. b. kuantitas. c. pelaksanaan tugas. d. tanggung jawab. Serta objek penelitian terfokus pada orang-orang yang masih membutuhkan pekerjaan diarea Jakarta, Bogor, dan Bandung.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalm penulisan penelitia ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, mengenai variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metoda analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek

penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial.

