

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dimiliki agar upaya mencapai tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap perusahaan mengharapkan mempunyai karyawan dengan kinerja baik. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah yang dapat membantu, memenuhi keinginan dan kebutuhan para karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan dengan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah internal dari suatu perusahaan sesungguhnya mempunyai hubungan erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beban kerja.

Beban kerja merupakan beban pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan kerja. Pengaruh beban kerja cukup dominan

terhadap kinerja karyawan namun pula kinerja karyawan dapat di pengaruhi pula oleh sikap kepemimpinan di perusahaan.

Kepemimpinan adalah sikap yang ada dalam diri seorang pemimpin. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang sudah di kasih kepercayaan. Pemimpin tentu harus memiliki kemampuan untuk membantu kerja yang merasakan beban kerja berlebih agar tidak mengalami menurun kinerja yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut (Ratnasari, 2019:11) Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, pentingnya motivasi berkaitan dengan kepemimpinan dalam kerja untuk karyawan dapat membaik motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Sedarmayanti, 2018:4) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguha pimpinan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan *Human Resource Departement* (HRD) pada CV. Bangkit Tiga Bersaudara yang hasilnya terdapat masalah dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan wawancara dan juga ada data penurunan kinerja para

karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara.

Berdasarkan data yang diperoleh dari CV. Bangkit Tiga Bersaudara dapat dijelaskan melalui kondisi kerja dengan kinerja pada tahun 2021 dan 2022.

Table 1 1

Data Penilaian Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara Tahun 2021 dan 2022

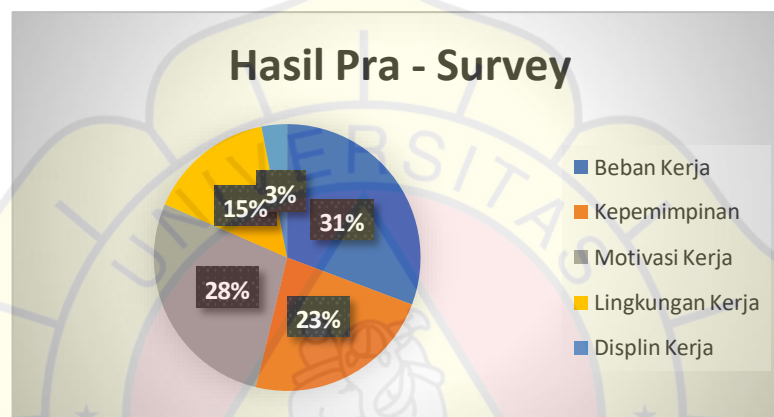
Unsur yang di Nilai	Tahun		Keterangan
	2021	2022	
	Nilai Capai	Nilai Capai	
Kejujuran	77	75	Menurun
Penyesuaian Diri	78	73	Menurun
Tanggung Jawab	78	68	Menurun
Kerjasama	75	72	Menurun
Kemampuan	76	73	Menurun
Kepemimpinan	75	70	Menurun
Ketaatan	76	70	Menurun
Ketepatan	80	76	Menurun
Kesetiaan	80	75	Menurun
Kecepatan	78	71	Menurun
Total	773	764	Menurun
Rata-rata	77,3%	72,3%	Menurun

Sumber: HRD CV. Bangkit Tiga Bersaudara

Berdasarkan tabel 1.1 permasalahan yang ada merupakan kinerja karyawan pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di CV. Bangkit Tiga Bersaudara pada tahun 2022 Menurun di bandingkan tahun sebelumnya

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara sebanyak 15 orang yang

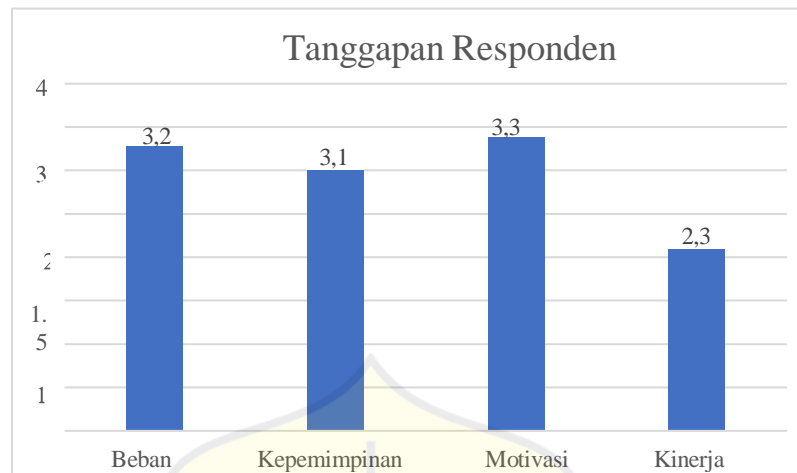
dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesiner mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Bangkit Tiga Bersaudara. Variabel yang di gunakan untuk pra survey mengacu pada hasil penulisan seperti beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner pra-survey di isi oleh 15 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2024

Gambar 1.1 Hasil Pra Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Bangkit Tiga Bersaudara adalah beban kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner untuk dimensi dari X_1 , X_2 , X_3 dan y terhadap 15 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara yang dijelaskan pada Gambar 1.2 yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.2 Grafik tanggapan responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa interpretasi nilai Beban kerja rata-rata sebanyak 3,2 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa beban kerja sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai Kepemimpinan sebanyak 3,1 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa Kepemimpinan sangat rendah, lalu ada interpretasi nilai Motivasi sebanyak 3,3 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa motivasi karyawan sudah tinggi, dan interpretasi nilai kinerja sebanyak 2,3 yang artinya kinerja pada karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara rendah.

Oleh karena itu, penting bagi pembaca untuk pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai kepemimpinan dan komunikasi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menulis makalah ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara.**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Beban kerja karyawan sudah sangat tinggi namun kinerja tidak baik
2. Kepemimpinan sangat baik namun kinerja karyawan tidak baik.
3. Motivasi kerja karyawan sangat tinggi namun kinerja karyawan tidak baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan identifikasi masalah maka fokus penelitian ini akan pada masalah variabel yaitu beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja kinerja karyawan dengan responden sebanyak 75 karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka terdapat rumusan masalah padamakalah ini yaitu:

1. Apakah Beban kerja, Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

CV. Bangkit Tiga Bersaudara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

Dari Hasil dari penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia, terutama yang mengenai beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, yang berarti dapat memperkuat tentang disiplin dan lingkungan kerja maupun untuk merespon penelitian terdahulu.