

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Adanya sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni untuk mengelola dan mengarahkan perusahaan secara profesional sangat diperlukan dalam mencapai perusahaan. Zaman yang semakin modern ini mengharuskan sumber daya manusia untuk selalu mengalami perkembangan tiap waktu menurut perkembangan zaman. Di era yang bertambah maju ini perusahaan pun tak lepas dari tuntutan perkembangan zaman. Perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan guna tercapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hal demikian diperlukan SDM yang kompeten, selalu meningkatkan kualitas dirinya, memiliki semangat tinggi untuk berkembang sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Gibson 2009).

Perusahaan merupakan suatu usaha yang dikelola atau dijalankan oleh karyawan. Perusahaan dan karyawan sebagai unsur yang saling bersinergi dan berhubungan. Perusahaan dan karyawan harus saling bekerja agar meraih tujuan yang diinginkan. Suatu faktor yang memberi pengaruh pada kinerja ialah beban kerja. Beban kerja karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang harus diperhatikan yakni pembagian beban kerja yang seimbang dan tidak timpang antar sesama karyawan. Perlu adanya keseimbangan antara beban kerja dan jumlah karyawan agar kinerja yang dihasilkan karyawan maksimal(Yusuf,2015).

Kesepakatan antara perusahaan dan karyawan termuat dalam surat perjanjian kerja. Surat perjanjian kerja tersebut berisi wewenang serta tanggung jawab karyawan sebagai tenaga kerja. Namun pada realitanya di lapangan terdapat pembagian kerja yang timpang. Ketimpangan ini akan mengakibatkan beban kerja yang tidak seimbang. Ketidakseimbangan ini dapat dilihat dari berapa lama waktu karyawan tersebut dalam mengerjakan tugasnya. Jika terdapat karyawan yang merasa selalu kehabisan waktu dalam menyelesaikan tugas sedangkan ada karyawan yang seakan membutuhkan waktu singkat dalam mengerjakan tugas atau bahkan bisa dikerjakan sambil main catur, nonton *youtube*, dll bisa jadi terjadi indikasi ketidakseimbangan pembagian beban kerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut bisa disanggah oleh perusahaan dengan berdalih bahwa kemampuan antar karyawan tidak sama sehingga beban kerjanya pun berbeda. Namun jika di lapangan terdapat suatu ketimpangan atau ketidakseimbangan beban kerja maka akan berpengaruh pada perusahaan, dimana karyawan kurang optimal dalam melakukan tugasnya.

Hal-hal yang terjadi jika suatu perusahaan terdapat pembagian kerja yang tidak seimbang yakni akan muncul stress kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dan terlalu banyak akan berdampak tidak baik. Karyawan akan merasakan lelah baik fisik maupun mental. Hal ini tentu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jika karyawan mengalami stress kerja maka produktivitas akan menurun. Kedua jika karyawan tidak diperlakukan dengan adil terkait beban kerja yang timpang antar karyawan lain maka berpeluang besar karyawan tersebut akan mengambil keputusan resign. Jika track record perusahaan karyawan yang keluar masuk tinggi maka bisa dipastikan manajemen di perusahaan tersebut kurang sehat. Hal itu akan

mengakibatkan menurunnya reputasi perusahaan. Reputasi perusahaan yang menurun bisa berpengaruh juga ke bisnis perusahaan.

Beban kerja sebagai sebuah hal yang perlu perusahaan perhatikan sebab berkaitan dengan kinerja dan pencapaian perusahaan. Perlu analisis yang baik terhadap beban kerja agar terciptanya suasana nyaman dan menyenangkan di lingkungan karyawan. Karyawan wajib mendapatkan posisi yang relevan dengan kemampuan kerjanya. Beban kerja adalah kapasitas karyawan dalam menerima pekerjaan. Beban kerja yang diterima pegawai perlu sejalan dengan kemampuan fisik pegawai (Bass dalam Loenardo Hendy 2015). Oleh karena itu pentingnya analisis dalam hal penempatan karyawan di perusahaan. Penempatan kerja yang sesuai di perusahaan akan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kemampuan kerja erat kaitannya dengan pengembangan pengalaman, bakat dan minat supaya bisa menuntaskan tugas pekerjaan sesuai tupoksinya. Pihak manajemen sumber daya manusia harus mampu meningkatkan *skill* para pegawainya supaya selaras dengan keperluan perusahaan. Menurut (Thoah dalam Mochammad Didik 2011). Kemampuan yakni pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan, latihan serta pengalaman.

Karyawan yang memiliki kemauan tinggi untuk belajar dan mengasah skill nya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Perkembangan karyawan yang pesat akan berdampak baik bagi pencapaian perusahaan nantinya.

Perusahaan bukan hanya memperhatikan pembagian kerja yang seimbang, namun juga menciptakan motivasi kerja yang baik dan menyenangkan untuk karyawan. Motivasi kerja dianggap penting karena berperan sebagai stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan berorientasi pada hasil

atau pencapaian. Salah satu contoh motivasi di lingkungan kerja yang baik yakni dengan memberikan reward pada pegawai yang berhasil meraih sasaran atau indikator yang telah perusahaan tetapkan. Adanya reward tersebut bagi karyawan akan memberi dampak positif terhadap kinerja mereka. Melalui reward yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih merasa dihargai dan akan menghadirkan semangat mereka dalam menjalankan tugas. Begitupun sebaliknya, jika motivasi kerja yang didapatkan pegawai buruk maka kinerja yang dihasilkan pekerja pun tidak akan maksimal.

Beban kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja sebagai komponen yang saling berhubungan terhadap kinerja karyawan. Semua beban kerja yang pegawai terima harus merata maupun seimbang sesuai kemampuan fisiknya. Sehingga, pentingnya kesesuaian penempatan pegawai menurut keahliannya agar kinerja yang dihasilkan bisa maksimal. Begitu pula dengan motivasi yang positif dari perusahaan akan memberi dorongan kepada pekerja untuk terus bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu kantor yang pembagian kerjanya sangat diperhatikan dengan baik yakni kantor Ninja Xpress cabang Citra Harmoni. Kantor tersebut merupakan anak cabang dari Ninja Xpress. Perlu analisis yang mendalam ketika akan menempatkan karyawan pada divisi tertentu. Kemampuan kerja setiap karyawan dan jobdesknya akan selalu disesuaikan dan diperhatikan dengan detail oleh pimpinan kantor Ninja Xpress cabang Citra Harmoni ini. Tidak hanya itu, di kantor ini para pemimpinnya selalu memotivasi karyawannya dengan metode reward jika mencapai indikator keberhasilan target. Reward yang diberikan dapat berupa uang, pulsa ataupun lainnya.

Berlandaskan hasil interview dan pengamatan, pimpinan kantor Ninja Xpress Citra Harmoni ini ingin mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman dengan menyeimbangkan beban kerja antar karyawan agar tidak timpang, menyesuaikan kemampuan karyawan dengan jobdesk yang diberikan nantinya, serta memberikan motivasi berupa reward untuk karyawannya yang berprestasi dan mampu mencapai indikator penilaian perusahaan. Pimpinan kantor berharap ketika tercipta suasana kerja yang nyaman maka para pekerja akan memberi kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Ninja Xpress cabang Citra Harmoni ini dikenal sebagai salah satu cabang kantor Ninja Xpress yang terbaik dari segi sistem, kepemimpinan dan pencapaiannya. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam bagaimana Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni). Hal demikian yang mendorong peneliti tertarik mengambil topik masalah ini menjadi penelitian.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan penjelasan dari latar belakang, maka masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?
2. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?

4. Apakah beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat penelitian yang ingin disampaikan oleh peneliti, yakni:

#### **1. Manfaat Secara Akademis**

Harapannya, penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk mengadakan pengembangan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah dan memperluas wawasan.

#### **2. Manfaat Secara Praktis**

Harapannya, penelitian ini bisa menambah pengetahuan ataupun memperluas wawasan tentang perkembangan ilmu ekonomi.

#### **3. Manfaat Untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Harapannya, penelitian ini sebagai referensi ataupun bahan untuk melakukan penelitian berikutnya, khususnya dalam mengetahui seberapa jauh beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan.