

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi.

★ Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan

Menurut Ahli Ganyang Tahun (2018:1) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan. Dalam Sebuah perusahaan Sumber daya manusia berperan penting untuk memajukan sebuah perusahaan, karena kalau di perusahaan yang sumber daya manusia nya lemah atau kurang produktivitas kerjanya, perusahaan tersebut akan lemah juga. Maka dari itu didalam sebuah perusahaan sumber daya manusia tidak dapat di ganggu gugat keadaannya atau digantikan oleh sumber sumber daya lainnya yang artinya sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam melakukan kemajuan perusahaan. Dalam era revolusi industry 4.0, perusahaan di tuntut untuk melakukan kemajuan salah satu nya dalam bidang sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Perusahaan juga dapat memperhatikan dan mengikuti perkembangan dalam sektor sumber daya yang terus meningkat secara cepat. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan sebuah manajemen yang dapat menata sumber daya manusia nya berkembang dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusianya yang dapat mendobrak kinerja karyawan nya agar tidak ketinggalan oleh zaman dan dapat berjalan lebih baik lagi.

Bimbel Quen Tanjungpinang adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa informal. Jasa yang ditawarkan adalah jasa bimbingan belajar untuk siswa dengan tingkat pendidikan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), Quen Tanjungpinang sendiri bertempat JL. Basuki Rahmat No 2, Bukit Bestari, Tanjung Ayun Sakti, Tanjungpinang. Bimbel Quen Tanjungpinang sendiri berdiri pada tahun 2012 dengan awal karyawan berjumlah 30 karyawan tetap. Seiring berjalannya waktu, Quen Tanjungpinang memberikan pelayanan dan fasilitas jasa pengajar yang baik maka pada tahun 2018 Quen Tanjungpinang berhasil mendapatkan murid sebanyak lebih Dari 100 orang, Quen Tanjungpinang juga mencetak beberapa murid yang berkompeten seperti pada 2018 semester ganjil ada 12 orang yang mendapatkan 3 peringkat utama dalam kelasnya di sekolah masing2, contoh murid tersebut seperti rastyannisah juara 3 umum di kelas 12 SMA 2 TANJUNGPINANG. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti tentang Beban kerja, Insentif dan *Punishment* yang berlaku pada Quen Tanjungpinang sehingga mendapatkan tenaga pengajar yang baik dan berkompeten.

Bimbel Quen Tanjungpinang membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Jika kinerja karyawan buruk hasil yang di capai oleh perusahaan juga buruk. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas

pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada tahun 2018 Bimbel Quen Tanjungpinang membuat banyak target diperusahaannya seperti harus bisa memasukkan murid dalam bimbel quen dengan target 30-40 orang per tahun dan menghasilkan murid yang berkompeten, tetapi di 2019 murid di bimbel quen menurun, setelah di teliti karyawan di bimbel quen, kinerja karyawan di perusahaannya menurun, seperti melalaikan tugasnya dan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu menyelesaikan tugasnya.

Dalam memajukan dan meningkatkan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan beban kerja menjadi sangat berpengaruh. Beban kerja dapat dianggap hal yang penting dalam perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Vanchapo (2019) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut akan membuat tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut melemah. Dalam fenomena yang terjadi di bimbel Quen Tanjungpinang masih banyak karyawan yang menyelesaikan tugasnya dan karyawan tidak bisa meninggalkan kantor ketika jam kerja telah selesai. Dampak dari hal ini adalah karyawan tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, seperti pembuatan soal dan materi pembelajaran untuk siswa yang banyak, Rencana pembelajaran mingguan yang harus selesai pada

waktunya sehingga waktu jam kerja dipakai untuk membuat rencana pembelajaran tersebut.

Dalam sebuah perusahaan mengenai penyebab terjadi kurangnya kinerja karyawan yaitu Insentif. Menurut Hasibuan (2017:118), tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh. . Bonus yang dikasih dalam peraturan yang dibuat oleh bimbil Quen Tanjungpinang sebesar 2,5 juta tergantung bagaimana mereka melakukan kinerja mereka, ketika ada yang terkendala dalam melakukan kinerja mereka akan di potong sekitar 500.000 – 1.000.000, diluar tunjangan hari raya . Gaji yang di peroleh di quen sendiri sebesar 3,3 juta bagi yang junior dan senior 6 juta. Dalam fenomena terjadi insentif atau bonus masih kurang terwujud, kasus yang terjadi bonus yang diberikan tidak pada waktunya, bonus yang diberikan tidak sesuai hasil kerja dan bahkan karyawan yang sudah bekerja lama sebagian besar tidak mendapatkan bonus yang cukup dan pujian.

Dalam perusahaan *punishment* atau hukuman juga sangat berpengaruh dalam perusahaan, berdasarkan fenomena terjadi *punishment* atau hukuman dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Suparmi (2019) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan observasi dan

wawancara awal dengan karyawan di dapati Penulis bahwa hukuman atau *Punishment* yang terjadi masih belum efektif dan masih banyak karyawan yang belum mengetahui secara jelas aturan dan sanksi apa yang ada di perusahaan, seperti yang terjadi karyawan masih aja terlambat atau ketika karyawan yang lain tidak memenuhi kinerja, karyawan belum merasa jera akibat hukuman yang belum jelas. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang”**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Identifikasi Masalah yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terjadinya masalah ketika Bimbel Quen Tanjungpinang pada beban kerja sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang
2. Terjadinya masalah ketika Bimbel Quen Tanjungpinang melakukan proses pemberian Insentif atau bonus kepada karyawan
3. Terjadinya masalah yaitu penurunan kinerja karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang sehingga Bimbel melakukan proses *Punishment*.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah yang dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Insentif berdampak terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *punishment* berdampak terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* berdampak Terhadap Kinerja karyawan?

### 1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 27 karyawan yang ada di perusahaan sebagai responden. Kemudian penulis membatasi variable yang akan diteliti variable beban kerja, Insentif dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

### 1.5 Tujuan penelitian

Dari uraian permasalahan diatas, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui Insentif berdampak terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui *Punishment* berdampak terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat serta memberikan kontribusi dalam memajukan dan pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia

2. Bagi Karyawan

Penulis berharap hasil dari penelitian ini sebagai bahan acuan untuk pegawai serta dapat memberi informasi dan masukan yang baik terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki karakter, semangat dan sikap yang optimis dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Bagi Peneliti

Penulis berharap hasil dari penelitian ini menjadi dorongan agar penulis juga dapat menyelesaikan studi akhir untuk memperoleh gelar sarjana manajemen serta dapat menambah wawasan, kreatifitas dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan, patokan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang tepat, jelas dan sistematis bagi pembaca dalam memahami penelitian ini.

## **BAB 1      PENDAHULUAN**

Bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB 11     KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing- masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

## **BAB 111    METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian menguraikan tentang variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian

## **BAB 1V     HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.

