

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dan sumber daya manusia juga dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai sebuah visi, misi dan tujuan perusahaan. Tenaga yang dihasilkan manusia masih menjadi komponen yang tak dapat digantikan oleh tenaga kerja apa pun, maka dari itu perlunya untuk mengembangkan kemampuan setiap individu karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017: 20) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya organisasi dan proses pengambilan keputusan. Tidak ada yang dapat menggantikan fungsi dan peran manusia untuk menggerakkan sebuah perusahaan meskipun perusahaan tersebut telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik. Jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Emron Edison et all (2017 : 188) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaannya optimal dan sesuai standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan dan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan. Kinerja bagi perusahaan adalah hal yang paling dihargai, karena merupakan komponen evaluasi dari setiap pekerjaan. Sebagaimana menurut Citra Ningtyas dan Djastuti (2017: 1) kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting dari suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan hasil seluruh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, otak perusahaan, serta kemampuan dan keterampilan seluruh sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan. Maka, menjadi suatu keharusan perusahaan untuk terus memperhatikan kinerja para karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan atau anggota ada beberapa faktor pendukung seperti pelatihan, motivasi, tunjangan, kepemimpinan, internal yang dimiliki perusahaan tersebut seperti fasilitas, ruang penataan, dan kondisi

lingkungan perusahaan dan lain. Adapun faktor utama kinerja karyawan melainkan kesadaran dan keinginan dari para karyawan atau anggotanya tersendiri yang akan memicu individualnya mampu memicu untuk memaksimalkan kinerjanya.

Pada saat ini semakin ketatnya daya saing antar perusahaan yang menuntut perusahaan harus bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain baik dalam hal persaingan inovatifnya produk atau jasa yang dihasilkan dan tentunya dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bersaing yaitu dengan memberikan tunjangan kepada karyawan. Pemberian tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tentunya sebuah kinerja karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Munajah (2019: 70) tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja di luar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pesangon dan lain-lain. Pegawai akan menerima tunjangan sepenuhnya apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh.

Adapun Menurut Lijian Poltak Sinambela (2017: 238) Tujuan pemberian insentif dan tunjangan oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli. Maka dari itu tunjangan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Adapun pendapat menurut Melayu (2017:133) tunjangan adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Karyawan bagi perusahaan merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah tatanan perusahaan. Berjalannya perusahaan sesuai tujuan yang ingin dicapai sangatlah tergantung kepada bagaimana kinerja karyawan tersebut. Setiap karyawan diberikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk menjalankan perusahaan atau organisasi. Banyaknya tanggung jawab yang harus diterima dan banyaknya tugas-tugas yang diberikan secara terus menerus diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya kelelahan kerja. Beban kerja berlebih dapat berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan dampak mental, fisik dan sosial sehingga memberikan beban tersendiri bagi seseorang yang menjalaninya.

Pemberian tanggung jawab kepada karyawan merupakan beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap karyawan, sehingga perlu pertimbangan baik oleh perusahaan dalam memberikan beban kerja kepada karyawannya. Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan kerja yang diberikan, maka akan mengakibatkan kelelahan dan memicu terjadi stres yang dapat berujung pada menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Selain tunjangan dan beban kerja adapun etos kerja yang merupakan komponen penting dalam upaya menjaga produktivitas kinerja karyawan. Setiap karyawan pada dasarnya dituntut untuk memiliki etos kerja, yaitu bagaimana ia memandang pekerjaannya. Setiap organisasi yang memiliki keinginan untuk maju dan berkembang maka akan melibatkan karyawannya memiliki etos kerja. Etos kerja ini penting untuk diperhatikan agar karyawan bekerja dengan profesional. Etos kerja yang baik datang dari dorongan diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap apa yang harus dikerjakannya.

Etos kerja menurut Priansa (2016: 283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas

kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos kerja merupakan sikap semangat kerja seseorang yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad serta perilaku kongkret di dunia kerja. Pada suatu perusahaan atau organisasi pemimpin perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki etos kerja yang baik karena sangat dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan berkomitmen tinggi pada perusahaan.

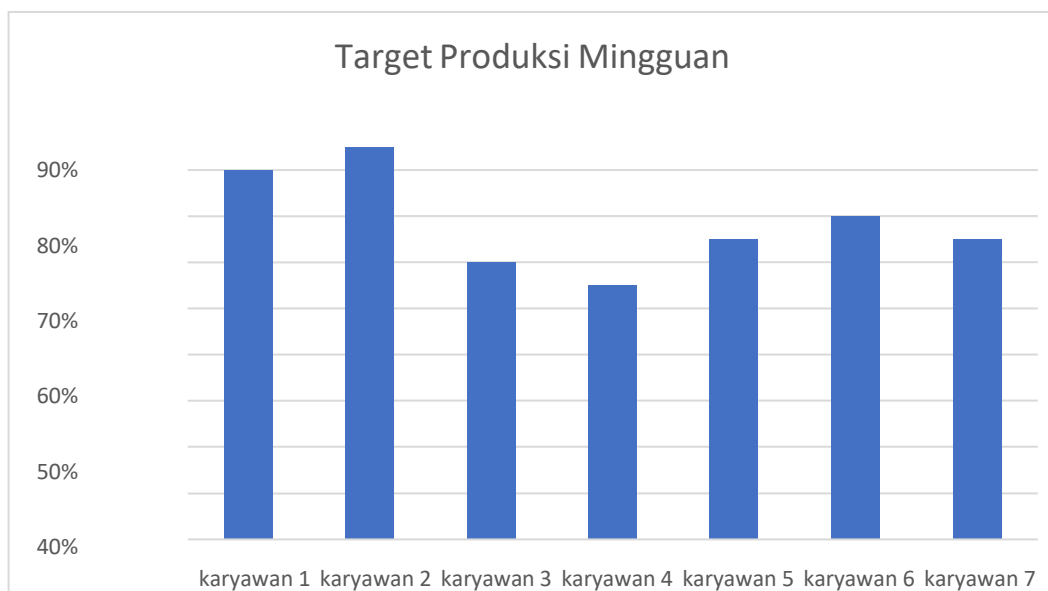
Dengan pemahaman di atas dan saling berkaitan dengan pemberian tunjangan kinerja, beban kerja, dan etos kerja yang dipercaya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mempertimbangkan CV Rhamli Tasikmalaya untuk menjadi subjek penelitian skripsi yang cocok untuk pembuktian keterkaitan tersebut. CV Rhamli Kota Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan garmen atau memproduksi pakaian jadi yang berada di Jl. Kotabaru, Kec. Cibeureum, Kota Tasikmalaya, di dalamnya memproduksi pakaian muslim yang mengkombinasikan konsep elegan dengan bordiran khas dan diproduksi dengan bahan kualitas premium.

Pada dunia bisnis industri banyak berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan diadakannya program tunjangan. CV Rhamli Kota Tasikmalaya ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pakaian muslim. Pada CV Rhamli Kota Tasikmalaya program kesejahteraan berupa tunjangan ini yang diberikan kepada seluruh karyawan bagian manajer dan non manajer, tunjangan yang diberikan yaitu berupa tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, dan Tunjangan Hari Raya. Tetapi pihak CV Rhamli Kota Tasikmalaya belum mengetahui secara pasti apakah tunjangan yang diberikan

kepada karyawan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukannya analisis serta evaluasi perihal pemberian tunjangan yang diberikan oleh CV Rhamli Kota Tasikmalaya dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di CV Rhamli Kota Tasikmalaya diketahui bahwa adanya beban kerja pada bagian produksi. CV Rhamli Kota Tasikmalaya ini menggunakan sistem target mingguan di mana target dievaluasi setiap satu minggu sekali. Hal tersebut menyebabkan adanya beban kerja terhadap karyawan bagian produksi dan menyebabkan para karyawan bagian produksi ini tidak dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan. Dapat dilihat dari tabel target produksi mingguan di bawah ini:

Tabel 1. 1 Target Produksi



Kemudian bagian produksi ini mengalami orderan yang sangat banyak dan menyebabkan para karyawan bagian produksi tidak sempat istirahat pada waktu istirahat yang telah ditentukan. CV Rhamli Kota Tasikmalaya menetapkan jam kerja standar selama 8 jam yang diselingi dengan istirahat selama 1 jam. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Alokasi Jam Kerja CV Rhamli

Jam Kerja	Keterangan
(1)	(2)
08.00 – 12.00	Kerja Aktif
12.01 – 13.00	Istirahat
13.01 – 16.00	Kerja Aktif

Etos kerja menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. Dengan adanya etos kerja yang tinggi, akan membuat seorang karyawan mengupayakan seluruh kemampuannya agar hasil yang dicapainya lebih baik dari sebelumnya. Mengenai etos kerja pada CV. Rhamli Tasikmalaya karyawannya belum mampu untuk memandang waktu sebagai hal yang bermakna ditandai dengan masih adanya karyawan non manajer datang melebihi waktu jam masuk yang sudah ditentukan. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3 Etos Kerja

Minggu	Tepat Waktu	Datang Terlambat
Minggu Ke-1	45%	55%
Minggu Ke-2	50%	50%
Minggu Ke-3	40%	60%
Minggu Ke-4	45%	55%

Selain itu, di mana kondisi saat ini sasaran penjualan perusahaan yang mengalami penurunan berdampak pada sikap bekerja keras yang dimiliki karyawan saat menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat memperhatikan dan mampu untuk terus menumbuhkan etos kerja karyawan agar

perusahaan dapat mencapai keberhasilannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, maka kiranya perlu diteliti dan dianalisis sejauh mana pengaruh tunjangan, beban kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis bermaksud untuk mengajukan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH TUNJANGAN, BEBAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV RHAMLI TASIKMALAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan menjadi bahan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian tunjangan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya?
2. Bagaimana beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya?
3. Bagaimana etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh pemberian tunjangan, beban kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pemberian tunjangan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya
2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya
3. Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya
4. Pengaruh pemberian tunjangan, beban kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rhamli Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai suatu pengalaman dalam melakukan penelitian, dan dapat memberikan pengaruh dalam ilmu pengetahuan serta pengembangan wawasan yang lebih luas untuk dapat berpikir kreatif dan inovatif khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengaplikasikannya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai referensi tambahan guna menciptakan kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di CV Rhamli Kota Tasikmalaya yang berkaitan dengan tunjangan, beban kerja, etos kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Sebagai penambah kepustakaan dan literatur bagi institusi pendidikan dan dijadikan sebagai bahan untuk catur dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang tepat mengenai pembahasan manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan dasar pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai penambah literatur kepustakaan dalam penelitiannya dengan menggunakan variabel lain yang lebih luas. dan sebagai penambah literatur kepustakaan dalam penelitiannya dengan menggunakan variabel lain yang lebih luas.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan garmen lebih tepatnya memproduksi busana muslim yaitu CV Rhamli yang beralamat di Jl. Kotabaru, Kec. Cibeureum, Kota Tasikmalaya.

Jadwal penelitian ini dilakukan yang berlangsung selama 4 bulan, yang dimulai dari September 2022 sampai dengan Januari 2023 (**Jadwal terlampir**)