

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia juga menjadi penggerak dan penentu berhasil atau tidaknya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang optimal maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dalam hal ini suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan berkualitas guna menghasilkan karyawan yang kompeten yang dapat mencapai keunggulan perusahaan. Dengan menghasilkan sumber daya yang kompeten yang mampu bekerja secara maksimal dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017: 10) Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai perusahaan, seorang karyawan, dan juga masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019: 182) “kinerja

adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. 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 yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan bagi suatu organisasi atau perusahaan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja karena akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja. Dan para pekerja dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja, karena suatu organisasi atau perusahaan memiliki keinginan untuk maju dan berkembang maka akan melibatkan karyawannya memiliki etos kerja. Menurut Priansa (2016: 283) “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 perilaku positif dan semangat kerja yang kuat yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal. Dimana karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga pemimpin organisasi atau perusahaan mengharapkan

karyawannya memiliki etos kerja yang baik karena sangat dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan berkomitmen tinggi pada perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Setiap karyawan diberikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk menjalankan perusahaan atau organisasi. Banyaknya tanggung jawab yang harus diterima dan tugas-tugas yang diberikan secara terus menerus akan menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Menurut Koesomowidjojo (2017: 22) “beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang tinggi dan berupa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan”. Beban kerja terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga akan mengakibatkan kelelahan dan terjadinya stres yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian bagaimana pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Neneng Maesyarah at.all (2022) menunjukkan bahwa etos kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara serentak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil subjek pada perusahaan CV. Billionaire Coach Bandung. Perusahaan CV. Billionaire Coach Bandung ini bergerak pada bidang jasa *Coaching, Consulting, and Training* dalam bidang bisnis. Berdasarkan hasil

wawancara dengan HRD CV. Billionaire Coach Bandung mengatakan bahwa kinerja karyawan CV. Billionaire Coach Bandung mengalami penurunan sehingga kinerja karyawan belum optimal. Ada beberapa hal yang membuat kinerja karyawan ini belum optimal diantaranya masih ada karyawan yang kurangnya kesadaran terhadap kedisiplinan dalam bekerja, masih ada karyawan yang tidak mencapai target pekerjaannya karena kurangnya kemampuan dan keterampilan, kualitas pelayanan yang kurang memuaskan serta ketepatan waktu pelayanan, dan kurangnya kerjasama antar sesama karyawan. Hal tersebut dapat diperkuat oleh data pendukung yang diperoleh dari CV. Billionaire Coach Bandung mengenai bahwa data penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan yang terjadi dari tahun 2018-2021 yang semakin menurun. Data penurunan kinerja karyawan CV. Billionaire Coach Bandung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan CV. Billionaire Coach Bandung

Tahun	Target	Capaian Kinerja				Presentase %
		Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja	Kerjasama	Disiplin Kerja	
2018	100	81	81	74	76	78
2019	100	72	84	77	71	76
2020	100	65	73	70	66	68,5
2021	100	61	66	63	60	62,5

Sumber: CV. Billionaire Coach Bandung

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan dari tahun 2018-2021 adanya penurunan kinerja pada karyawan CV. Billionaire Coach Bandung. Dapat dilihat dari hasil presentase bahwa kinerja karyawan pada tahun 2018 sebesar 78%, pada tahun 2019 sebesar 76%, pada tahun 2020 sebesar 68,5%, dan pada tahun 2021

sebesar 62,5%. Terjadi penurunan kinerja dari tahun 2018 ke 2019 sebesar 2%, terjadi penurunan kinerja sebesar 7,5% dari tahun 2019 ke 2020, sedangkan terjadi penurunan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 6%. Hal tersebut merupakan sebuah masalah yang cukup serius dan harus segera diatasi karena menyangkut dengan keberlangsungan hidup perusahaan. maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaannya perlu didukung dengan upaya menumbuhkan etos kerja yang baik pada karyawan.

Etos kerja dapat menentukan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya pada suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi dapat mencapai hasil yang lebih baik. Mengenai etos kerja pada CV. Billionaire Coach Bandung terlihat dari kerja kerasnya masih ada karyawan yang datang melebihi waktu jam masuk yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan dan mampu untuk menumbuhkan etos kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai keberhasilannya. Adapun beban kerja karyawan di CV. Billionaire Coach Bandung ini sangat tinggi dan dalam aktivitasnya memiliki beban kerja yang berbeda pada setiap divisinya. Diketahui bahwa CV. Billionaire Coach Bandung menetapkan jam kerja standar selama 8 jam yang diselangi dengan istirahat 1 jam serta jumlah hari kerja 6 hari dalam seminggu. Sehingga apabila beban kerja yang terlalu banyak maka akan menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan terjadinya stres yang dapat menurunya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah terjadi diatas, maka penulis perlu meneliti dan menganalisis sejauh mana pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan. Sehingga penulis bermaksud untuk mengajukan usulan penelitian yang berjudul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MANAJER CV. BILLIONAIRE COACH BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.
2. Bagaimana beban kerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.
3. Bagaimana kinerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.
4. Bagaimana pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Etos kerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung
2. Beban kerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung
3. Kinerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung

4. Pengaruh etos kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu Manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai suatu informasi yang dapat digunakan sebagai masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

- c. Bagi Pihak Kampus

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam menunjang perkuliahan, dan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d. **Bagi Pihak Lain**

Sebagai sumber informasi yang dapat memberikan manfaat untuk dapat dijadikan bahan perbandingan dan petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama atau sebagai bahan masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Jl. Citra 1 No. 7, Babakan Surabaya, Kecamatan Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40281.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2022 sampai dengan bulan Mei 2023 dengan jadwal terlampir.