

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berkembangnya era globalisasi serta kondisi masyarakat di zaman ini saat ini yang memasuki era *society* 5.0 dimana teknologi menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia dalam melakukan pekerjaan. Meskipun kemajuan teknologi begitu maju, namun harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan tentang cara menggunakan alat dengan baik. Dunia bisnis sangat kompetitif, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Salah satu strategi untuk mencapai tujuan perusahaan adalah melengkapi bisnis dengan mesin-mesin mutakhir, fasilitas lengkap, dan infrastruktur yang kokoh (Anwar, 2022). Kemajuan suatu Perusahaan tidak mungkin terlepas dari sumber daya manusia, walaupun aktivitas perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi yang sangat modern karena perusahaan juga bergantung pada Sumber daya manusia (SDM) yang melakukan pekerjaan itu (Zulkarnaen, Wandy, 2016).

Sumber daya manusia memerankan peran penting yang tidak bisa dilepaskan dari suatu perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perkembangan suatu perusahaan maupun organisasi. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal (Ulum & Budi, 2022). Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan harus dikelola dengan baik agar perusahaan dapat berkembang. Perusahaan dapat memiliki peralatan canggih dan jaringan yang berkembang dengan baik, tetapi kesuksesan dalam lingkungan bisnis di era yang sangat kompetitif saat ini untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya

yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu pilar di mana kesuksesan organisasi dibangun. Perusahaan harus mampu menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawannya di dalam perusahaan karena kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dibutuhkan untuk kepentingan dan pertumbuhan setiap bisnis (Aisah, 2022). Kinerja yang kuat diperlukan agar perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang positif, yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan untuk memenuhi kewajiban dan aktivitasnya dengan sebaik-baiknya. Karyawan mampu meningkatkan penjualan bahkan melebihi target berkat ketekunan mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015,67) Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh pegawai, yang merupakan hasil kerja yang ditugaskan dalam waktu atau periode tertentu. Output ini diukur dari segi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pentingnya pencapaian yang dicapai dalam waktu yang telah ditentukan tidak dapat dilebih-lebihkan.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusiannya dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kekuatan terbesar suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya, karena berfungsinya segala bagian-bagian dalam suatu perusahaan tergantung pada kemampuan manusia sebagai penggerak untuk menuju tujuan yang telah ditetapkan. Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan dimanage dengan sebaik mungkin. Jika kinerja karyawan tidak diperhatikan maka akan berdampak pada tujuan perusahaan (Almaududi, et.al., 2021). Produktivitas karyawan di tempat kerja dapat naik atau turun tergantung pada beberapa hal, termasuk jumlah pekerjaan yang mereka miliki atau disebut *Work Overload* dan apakah mereka diberi kompensasi atau Insentif atas upaya mereka atau tidak. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengatasi

kelebihan pekerjaan miliki atau disebut *Work Overload* dan memberikan insentif yang sesuai di dalam organisasi.

Karyawan tidak terlepas dari beban kerja yang diterima di tempat kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaannya. Beban kerja merupakan tugas bagi karyawan karena beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, (Vanchapo, 2020:1) *dalam* (Aisah, 2022). Menurut (Huda & Azus, 2021) beban kerja terbagi menjadi tiga keadaan yaitu beban pekerjaan sesuai kriteria, beban pekerjaan terlalu tinggi *overcapacity*, dan beban pekerjaan terlalu rendah *undercapacity*. Timbulnya tekanan pada karyawan akibat beratnya beban pekerjaan sehingga menyebabkan kelebihan beban kerja. Selain itu beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga perlu disesuaikan dengan kemampuan karyawan karena hal itu berdampak pada kinerja.

Menurut (Satrini, 2017) Beban kerja yang berlebihan *over load* adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Gibran dan Suryani (2019:25) berpendapat bahwa dalam dunia industri *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentari yang berlebih dari karyawannya. *Work overload* dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja. *Work overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Disamping itu, dalam perusahaan juga harus ada aturan serta imbalan. Imbalan dalam hal ini yaitu sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja sumber daya manusia yang telah bekerja dengan beban kerja yang berlebihan. karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Selain *Work overload*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif karena sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing masing (Zulkarnaen, 2016). Menurut Hasibuan (2017), Insentif ini merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Wulandari & Dessyarti, 2022).

PT Primamakmur Langgengperkasa adalah Usaha yang bergerak dibidang Distribusi atau biasa juda disebut perusahaan Dagang berbagai macam produk seperti sembako dan kebutuhan bayi PT Primamakmur Langgengperkasa telah berdiri sejak tahun 1998 dan berada di Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi, PT Primamakmur Langgengperkasa telah berhasil menjadi salah satu perusahaan yang bias dibilang berhasil dan maju dalam bidangnya. Namun PT Primamakmur Langgengperkasa masih ditemukan adanya indikasi *work overload* dimana karyawan cenderung menghadapi beban kerja berlebih *Work overload* dan mengharus untuk menjalankan beberapa peran pekerjaan dalam satu waktu serta kurangnya informasi dan kurangnya pemahaman dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, di ketahuinya hal tersebut yaitu dari beberapa tahun ini banyak keluhan-keluhan yang serupa.

*Work overload* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan PT. Prima makmur Langgengperkasa sudah di rasakan kurang lebih selama 1 tahun terakhir. Memiliki banyak tantangan dari orderan berlebih yang membuat target kerja yang tidak sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, jam kerja yang diberikan selalu berlebih dari batas jam kerja seperti waktunya pulang masih harus bekerja baik itu bagian lapangan maupun bagian kantor. Dan di dalam insentif pun karyawan tidak pernah menerima.

Dampak dari hal ini adalah karyawan yang tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dan tidak konsistennya insentif Dampak dari hal ini adalah karyawan yang tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal itu dapat terlihat dari hasil pra survey yang menunjukkan bahwa pada saat jam istirahat masih banyak karyawan yang menyelesaikan tugasnya ataupun saat jam pulang kerja dan karyawan tidak bisa meninggalkan kantor ketika jam kerja telah selesai.

Untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada PT Primamakmur Langgengperkasa, perlu mempunyai cara tersendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga tercipta kesatuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan cara sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan yang berguna untuk bersaing secara kompetitif serta para karyawan dituntut untuk dapat berprestasi dalam bekerja. Salah satu cara yang bisa diterapkan yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan. Dilihat hasil melakukan pra survey PT Primamakmur Langgengperkasa dapat dilihat bahwa pemberian insentif terhadap karyawan masih kurang terwujud. Karyawan membutuhkan insentif sebagai bentuk feedback terhadap hasil kerjanya. Insentif yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena

karyawan lebih termotivasi dan akan mengeluarkan kemampuan yang lebih besar lagi.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Beberapa peneliti yang mengungkapkan jika *work overload* dan insentif berpengaruh positif dan signifikan meliputi penelitian yang dilakukan oleh (Aisah, 2022) Berdasarkan hasil pengujian memiliki pengaruh langsung antara beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru. Penelitian oleh (Almaududi, 2021) menunjukkan hasil bahwa dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexicana Kota Jambi. hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021) bertentangan dengan penelitian sebelumnya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja berlebihan (Work Overload), Insentif, dan kinerja merupakan topik yang berkaitan satu sama lain dalam menciptakan sumber daya manusia yang optimal. Efektivitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kualitas dan keberhasilan tujuan perusahaan, karena untuk meningkatkan Kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan Insentif untuk mendukung para karyawan guna menyelesaikan tugas-tugasnya yang berat. Berdasarkan data, uraian dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Work Overload Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primamakmur Langgeng Perkasa”**.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian ini dan mengurangi kemungkinan membuat kesalahan, perlu untuk membatasi ruang lingkup masalah yang sedang dipertimbangkan. Yaitu mencari tahu “Pengaruh Work

Overload Dan Incentive Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primamakmur Langgeng Perkasa”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang perlu diselidiki adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Overload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primamakmur Langgeng Perkasa?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primamakmur Langgeng Perkasa?
3. Apakah *Work Overload* dan Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primamakmur Langgeng Perkasa?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Overload* terhadap kinerja karyawan pada PT. Primamakmur Langgeng Perkasa.
2. Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Primamakmur Langgeng Perkasa.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work Overload* dan Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primamakmur Langgeng Perkasa.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan hasil dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khususnya tentang work overload, insentif dan kinerja karyawan pada Perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya memecahkan permasalahan work overload, insentif dan kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan memberikan bukti empiris dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya tentang Pengaruh Work Overload Dan Incentive Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Primamakmur Langgeng Perkasa.
2. Manfaat Praktis



a. Bagi Penyusun

Penelitian ini dilaksanakan sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di tingkat perguruan tinggi serta sebagai pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan. Dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi. Selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau informasi dan Sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan instansbagi dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan PT. Primamakmur Langgeng Perkasa, tentang bagaimana pengaruh *Work Overload* dan Insentif dalam perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan agar kinerja karyawan dapat berjalan baik dan optimal.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi mahasiswa lain, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang akan melakukan penelitian yang sama. Serta memberikan informasi yang ilmiah terutama bagi mahasiswa sebagai literatur dan referensi untuk penulisan yang relevan. Bagi pembaca umum diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih tentang organisasi sektor perusahaan jasa.