

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman di waktu sekarang ini, banyak perusahaan yang sadar betapa pentingnya mengelola dan memanajemen sumber daya yang ada dalam perusahaan terutama sumber daya manusia, karena perlunya perusahaan untuk melatih dan mengingatkan setiap karyawannya untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan kinerja produktivitas yang baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan diuntut untuk menghasilkan tenaga kerja yang baik dan memuaskan, demi menjalankan kelangsungan hidup perusahaan. Setiap karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan wajib memberikan hasil kerja yang optimal, karena dengan adanya kinerja karyawan yang optimal dapat berdampak positif pada perkembangan suatu perusahaan.

Suatu keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari segi keuntungan yang dihasilkan saja, tetapi dinilai dari beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya seperti kemampuan sumber daya manusia perusahaan yang berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan perusahaan dalam pengembangannya (Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo et al., 2022: 2). Dengan tujuan menciptakan kesetaraan antara tuntutan pekerjaan dan potensi karyawannya. Saat ini banyak perusahaan yang mencari sumber daya manusia yang mampu dan sanggup bekerja secara profesionalitas

serta teliti untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

Perusahaan sebaiknya tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan, karena dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut terganggu. Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawan dan setiap tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam menangani beban kerjanya baik beban kerja fisik, mental maupun beban kerja sosial (Mahawati et al., 2021: 4). Adapun beban kerja yang lebih dapat menimbulkan stress pada karyawan, dimana hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, maka perusahaan harus dapat mengatasi hal tersebut dengan membagi pekerjaan individu karyawannya secara adil dan sesuai dengan kemampuan kerja setiap karyawannya.

Dalam mengatur sumber daya manusia motivasi kerja sangat diperlukan sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Widyaningrum, 2019: 17). Motivasi memberikan dampak positif dalam kegiatan perusahaan dan motivasi berkaitan dengan perkembangan keahlian karyawannya. Motivasi adalah semangat atau dorongan yang dimiliki seseorang untuk mendorong dalam melaksanakan suatu aktivitas maupun kegiatan. Karena itu, orang mau bekerja dan melakukan aktivitas dengan kemampuan dan potensi yang mereka miliki guna memenuhi arti yang dilakukannya dalam melakukan kegiatan tersebut.

Insentif merupakan salah satu bagian penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan dengan adil dan layak adalah penggerak yang dapat menciptakan pemeliharaan karyawan

(Sinambela & Sarton, 2019: 610). Insentif dapat menjadi stimulus untuk dorongan bagi karyawan untuk bekerja untuk menghasilkan penghasilan selain gaji maupun upah yang dibayarkan oleh perusahaan. Perusahaan harus melakukan tindakan insentif dalam mengupayakan peningkatan efektivitas karyawan. Dengan perusahaan membagikan insentif untuk karyawannya maka perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi kejadian perpindahan karyawan.

Setiap karyawan harus memiliki kemauan dan kemampuan tertentu untuk melakukan dan menyelesaikan semua aktivitas dengan baik. Tidak semua orang dapat mengerti dan melakukan pekerjaan yang sudah ditugaskan karena pemahaman tentang kemampuan dan kemauan untuk bekerja dalam melakukan pekerjaan dan cara mengerjakannya sama penting. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang baik pasti akan membawa perusahaan ke jalur yang sukses. Kinerja karyawan merupakan hasil atau kinerja yang nyata dan terbukti meningkatkan kontribusi perusahaan terhadap target perusahaan yang sudah di rencanakan (Huseno, 2016: 86).

PT Anugerah Sentosa Abadis adalah perseroan terbatas yang berdiri sejak tanggal 21 Oktober tahun 2010 dengan mencakup seluruh rantai nilai pengembangan properti utama, mulai dari evaluasi lokasi hingga perencanaan proyek, implementasi, dan pemasaran. PT Anugerah Sentosa Abadis berfokus pada kota dan tempat tinggal layanan di lokasi yang luar biasa dan menampilkan perlengkapan berkualitas tinggi untuk klien yang cerdas. Strategi perusahaan tidak hanya mencakup pengembangan properti berkualitas tinggi, tetapi juga

pengelolaan properti investasi untuk tujuan menghasilkan pendapatan tahunan yang konsisten.

Bisnis investasi utama memanfaatkan pengalaman dan kesuksesan bertahun-tahun sebagai investor, telah dibangun menjadi bisnis inti grup dengan tim profesional investasi yang terlatih dan berpengalaman yang mencakup ekuitas dan investasi langsung. Menjadikan Batam sebagai salah satu kawasan Kawasan Ekonomi Khusus terkemuka di Indonesia. Saat ini memiliki lebih dari satu juta kaki persegi area kantor, industri, ritel, perumahan dan hotel internasional. Kehadiran global Grup manajemen perhotelan dan akuisisi aset hotel Tim manajemen investasi telah diatur secara regional untuk memanfaatkan sumber daya grup di bawah Manajemen *Real Estat Ritel* dan Manajemen Modal *Real Estat Ritel*. Berikut adapun data karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis:

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Reception</i>	1
2	<i>Finance</i>	15
3	<i>Accounting</i>	13
4	<i>Secretary</i>	2
5	<i>Cashier</i>	5
6	<i>Project</i>	10
7	<i>Purchasing</i>	8
8	HRD	6
9	<i>Legal</i>	12
10	IT	3
11	<i>Marketing</i>	76
12	<i>Admin Marketing</i>	2
13	<i>Security</i>	4
14	<i>Office Boy</i>	3
<b>TOTAL</b>		<b>160</b>

**Sumber:** HRD PT Anugerah Sentosa Abadis (2022)

Permasalahan yang timbul dan ditemukan dalam PT Anugerah Sentosa Abadis ini bahwa minimnya kepekaan perusahaan untuk dapat mengetahui bahwa bobot kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan ternyata melebihi kapasitas karyawannya dan tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki setiap karyawan dan memiliki permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Serta beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan kantor, sehingga mengakibatkan para karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya. Minimnya jumlah karyawan dalam perusahaan tersebut serta banyaknya beban pekerjaan yang harus dilakukan sehingga mengakibatkan karyawan bersifat diam dan tidak peduli dalam melakukan pekerjaan.

Selain permasalahan beban kerja, kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, dan akhirnya para karyawan berperilaku pasif dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang berperilaku pasif dapat mengakibatkan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan tidak dikerjakan dengan serius dan maksimal. Hal ini dikarenakan karena perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik yang sudah bekerja dengan optimal dan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga hal tersebut dapat menjadi pemicu bagi para karyawan tidak memiliki rasa motivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencari calon konsumen.

**Tabel 1.2** Kinerja *Marketing* PT Anugerah Sentosa Abadis

Bulan Maret – Agustus 2022

Bulan	Target (Konsumen)	Pencapaian		Keterangan
		<i>Marketing</i> (Nasabah)	Presentase	
Maret	10	12	100%	Masuk Target
April	5	1	20%	Tidak Masuk
May	7	8	100%	Masuk Target
Juni	8	7	87%	Tidak Masuk
Juli	4	1	25%	Tidak Masuk
Agustus	7	3	42%	Tidak Masuk

**Sumber:** *Marketing* PT Anugerah Sentosa Abadis (2022)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 pencapaian target *marketing* PT Anugerah Sentosa Abadis, bahwa ternyata permasalahan pencapaian target oleh PT Anugerah Sentosa Abadis terjadi pada bulan Maret hingga Agustus 2022 yang apabila ditarik nilai rata-rata pencapaian target *marketing* sebesar 62% yang memperlihatkan para *marketing* tidak mencapai target perusahaan yaitu sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *marketing* semakin menurun bahkan nilai tingkat pencapaian *marketing* tidak mampu mencapai sasaran perusahaan bahkan sangat jauh dari sasaran yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat terjadi karena menurut *marketing* dari pihak Anugerah Sentosa Abadis tidak optimal dan semaksimal mungkin dalam memberikan insentif yang sesuai dengan harapan para *marketing* atau staf lainnya. Hal tersebut mengakibatkan, khususnya bagian *marketing* kurangnya atau tidak mempunyai semangat untuk mencapai target yang lebih tinggi. Pihak *marketing* menganggap hasil yang sudah dicapai atau diraih tidak sebanding dengan insentif yang diterima.

Dari uraian permasalahan yang sudah dibahas sebelumnya, maka dari itu peneliti akan mengambil sebuah judul penelitian yang menyangkut tentang “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Anugerah Sentosa Abadis.”

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dibahas sebelumnya, maka peneliti ingin menetapkan pengindentifikasian tentang permasalahan apa yang sedang terjadi dalam PT Anugerah Sentosa Abadis, sebagai berikut:

1. Pembagian beban kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya.
2. Karyawan tidak memperoleh prestasi maupun penghargaan dalam melakukan pekerjaannya dapat menurunkan motivasi karyawan.
3. Perusahaan belum optimal dan semaksimal mungkin dalam memberikan insentif.
4. Karyawan menerima beban kerja yang tidak sesuai, rendahnya motivasi, dan karyawan yang tidak menerima insentif dengan optimal dapat mengakibatkan kemerosotan tingkat kinerja karyawan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Mempertimbangkan terbatasnya sumber dari beberapa segi baik dari segi pengetahuan, keterampilan, tenggat waktu, dan pendanaan, jadi tidak bisa setiap masalah dapat dibahas oleh peneliti. Sehingga, muncul pembatasan masalah supaya peneliti dapat memberikan perhatian seutuhnya dalam melakukan penelitian, dan peneliti dapat memilih dan menentukan batasan masalah sehingga penelitian tidak lebih luas dan dapat lebih efektif, lebih terorganisir dan lebih

mudah dimengerti. Oleh karena itu, peneliti merumuskan batasan-batasan tertentu terhadap masalah tersebut, yaitu:

1. Variabel penelitian beban kerja, motivasi kerja dan insentif.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Anugerah Sentosa Abadis.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Setelah diuraikan dalam latar belakang penelitian ini, penelitian menentukan perumusan masalah seperti dibawah ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?
4. Apakah beban kerja, motivasi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang sudah dibahas sebelumnya maka menciptakan tujuan yang diharapkan untuk dapat memenuhi dan memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Berikut merupakan tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi dan insentif secara simultan terhadap PT Anugerah Sentosa Abadis.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat ditemukan sebagai tambahan materi teori bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk berpartisipasi sebuah topik penelitian yang memiliki dinamika yang sama. Serta untuk mengumpulkan informasi dan pengetahuan khususnya teruntuk dunia pendidikan dan persisnya sebagai berikut:

##### **1.6.1. Manfaat Aspek Teoritis**

Dari penelitian yang dibuat ini, peneliti memiliki harapan untuk dapat membantu dengan menambah sebagai bahan referensi untuk bidang edukasi dan pengetahuan bagian manajemen. Adapun harapan lain dari peneliti yakni hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk menambah ilmu manajemen, terutama di unsur beban kerja, motivasi, dan insentif, serta kinerja karyawan.

##### **1.6.2. Manfaat Aspek Praktis**

Adapun manfaat selain dari aspek teoritis, yakni adalah manfaat dari aspek praktis, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan nasihat maupun amanat yang bermanfaat dan berhubungan dengan beban kerja, motivasi kerja, dan insentif karyawan, dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kecurangan dan meningkatkan kerja karyawan.

2. Bagi para peneliti selanjutnya

Dapat menambah pemahaman dan ilmu pengetahuan yang telah diraih dalam penelitian.

3. Bagi universitas

Dapat berguna untuk sumber pengetahuan di perpustakaan.

4. Bagi peneliti

Untuk mempraktikan wawasan dan gagasan ilmu yang sudah dipelajari di perkuliahan kedalam perusahaan.