

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perubahan ekonomi serta kemajuan teknologi begitu cepat, hal ini merupakan tantangan yang besar bagi perusahaan untuk berkembang bahkan hanya untuk bertahan sekalipun. Perubahan yang ada membuat setiap organisasi atau perusahaan mengoptimalkan fungsi manajemennya melalui sumber daya manusia agar usahanya tetap bertahan. Sebab suatu perubahan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya perhatian yang cukup agar mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan kinerja yang memberi pengaruh positif bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Jika sebaliknya karyawan tidak dikelola dengan baik mungkin karyawan akan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan tidak tercapainya target kerja yang telah diharapkan oleh setiap perusahaan.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang kearah yang lebih baik, memberi lapangan kerja sehingga masyarakat mampu memenuhi kebutuhan hidup dan bahkan menjadi sejahtera sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan. Semakin tinggi kualitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Karyawan atau tenaga kerja pada setiap perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan kualitas kinerja yang tinggi. Menurut Dika et al., (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung tersebut beralamat di Jalan Pramuka No. 1 Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142, telepon 0878-9866-500. PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung yang memiliki 50 karyawan dan bekerja setiap hari Senin sampai Minggu, untuk hari Senin sampai Sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, dan hari minggu dimulai pada pukul 08.00 sampai 13.00 WIB. PT. Tunas Dwipa Matra adalah sebuah perusahaan yang bergerak di dalam bidang penjualan sepeda motor bermerek Honda, penjualan suku cadang asli Honda dan pelayanan jasa bagi pemilik kendaraan sepeda motor honda. Sejak berdirinya perusahaan PT Tunas Dwipa Matra berkonsentrasi pada bidang usaha penjualan suku cadang untuk sepeda motor jenis honda guna untuk memenuhi kebutuhan pemilik kendaraan sepeda motor jenis honda. Suku cadang yang dijual pada perusahaan bervariasi sesuai dengan kebutuhan konsumen.

PT. Tunas Dwipa Matra merupakan perusahaan keluarga dengan nama Tunas Indonesia Motor yang berdiri pada tahun 1967 yang didirikan oleh Anton Setiawan dan pada sejak 1974 di angkat sebagai dealer resmi Toyota, Daihatsu, BMW dan Peugeot untuk daerah Jakarta dan sekitarnya serta menjadi main dealer sepeda Motor Honda di Lampung, Sumatra Selatan pada tahun 2000, kini telah menjadi Grup Otomotif Independen terbesar yang memiliki 124 outlets yang terbesar di seluruh Indonesia, pada tahun 1990, grup mengintegrasikan seluruh bisnis kedalam satu perusahaan PT. Ridean. Perusahaan ini mendaftarkan di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1995. PT. Tunas Andalan Pertama dan Jardine Cycle & Carrige yang saat ini adalah pemegang saham utama dengan masing-masing 43,8% dari jumlah saham yang beredar grup Tunas Ridean mengoperasikan jaringan outlet penjualan.

PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung dalam mengembangkan dan menjalankan organisasi agar berjalan dengan lancar dan mencapai target memiliki penilaian kinerja sendiri yaitu menggunakan metode skala perilaku yaitu perusahaan membuat daftar perilaku yang diharapkan dari karyawan dan memberikan skor atau nilai untuk setiap perilaku tersebut. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja yang mampu memberikan kontribusi seorang terhadap perusahaan. Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung Tahun 2022-2023 :

Tabel 1. 1

Kriteria Penilaian Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung Tahun 2022 - 2023

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
2	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
3	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
4	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
5	Kemandirian	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk

Sumber : PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung 2023

Tabel 1.1 adalah standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung dimana dijelaskan untuk penilaian kerja positif dimulai dari angka 70 - 100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, Kerjasama memberikan dukungan kepada rekan kerja yang sedang menghadapi tantangan atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas, Disiplin seperti karyawan yang disiplin akan berusaha menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, Tanggung jawab, karyawan yang bertanggung jawab akan menggunakan sumber daya perusahaan, termasuk waktu, uang dan peralatan, dengan efisien dan hemat, Ketepatan waktu karyawan mengolah waktu dengan efisien, mengidentifikasi prioritas dan menghindari pemborosan waktu yang tidak produktif, Kemandirian sikap yang menunjukkan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas karyawan tanpa terlalu banyak bergantung pada arahan atau bimbingan dari orang lain. Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung tahun 2022 - 2023 :

Tabel 1. 2

**Hasil Penilaian Kinerja PT.Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung
2022 -2023**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2022	2023	2022	2023
1	Kerjasama	82,75	80,13	B	B
2	Disiplin	84,10	79,18	B	C
3	Tanggung Jawab	81,37	79,26	B	C
4	Ketepatan Waktu	79,43	78,28	C	C
5	Kemandirian	81,58	80,05	B	B
Total Rata-rata		81,85	79,38	B	C

Sumber data: PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun 2022 dan tahun 2023 dapat dilihat pada tahun 2022 unsur yang dinilai dengan nilai dibawah standar dengan kategori cukup terdapat pada penilaian ketepatan waktu dengan perolehan angka sebesar 79.43% sedangkan pada tahun 2023 pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung mengalami penurunan yang cukup tajam yakni pada penilaian disiplin, tanggung jawab serta ketepatan waktu masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung yaitu ditingkat cukup. Penilaian kinerja dihitung dengan menggunakan standar kriteria nilai yang sudah diatur oleh PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung. Berdasarkan hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Disiplin 79,18%, Tangung Jawab 79,26% dan ketepatan waktu 78,28% di kategorikan cukup yang disebabkan karena kurangnya pendekatan pimpinan secara langsung dalam memberikan arahan terhadap karyawannya, didapati karyawan kurang sadar akan pentingnya menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu yang sudah ditugaskan pimpinan seperti karyawan masih menjalankan pekerjaan tidak langsung diselesaikan sehingga akan menumpuk di hari berikutnya, tanggung jawab kerja karyawan yang masih kurang, didapati yang terjadi karyawan sering tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, karyawan sering kali terlambat tanpa alasan yang jelas sehingga mengganggu jadwal kerja, didapati yang terjadi karyawan memakai sumber daya perusahaan yaitu peralatan mekanik motor yang dibawa kerumah untuk kepentingan pribadi karyawan.

Hasil penilaian yang menurun akan berdampak buruk pada kinerja karyawan perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

Tujuan dari penilaian kerja adalah untuk mengukur dan memantau kemajuan karyawan, memberikan umpan balik terkait kinerja mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Penilaian kerja yang efektif harus adil, obyektif, dan berdasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur. Dalam banyak organisasi penilaian kerja juga merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja yang lebih luas, yang melibatkan penetapan tujuan, umpan balik terus-menerus, dan pengembangan karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tetapi dalam hal ini peneliti menggunakan variabel beban kerja. Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. (Zuriana *et al.*, 2024)

Permasalahan beban kerja memang sering terjadi dalam suatu perusahaan, permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai beban kerja. Dimana Pemberian beban kerja yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menemukan fenomena yang terjadi didalam perusahaan mengenai beban kerja seperti masih adanya karyawan terbebani oleh pekerjaan yang dilakukan karena karyawan kurang memahami medan kerjanya dan terkadang keputusan yang dibuat karyawan saat mengalami kendala tidak menemukan *win-win solution* kepada karyawan, adanya beberapa karyawan yang belum mampu menggunakan waktu kerja dengan seefektif mungkin, dan waktu kerja yang diberikan dominan membebani pekerjaan seperti dalam pencapaian target kinerja yang singkat dengan pekerjaan yang menumpuk hal ini diakibatkan kapasitas pekerjaan yang terlalu banyak dan adanya beberapa karyawan yang memiliki pekerjaan lebih dari satu yang harus diselesaikan dan disisi lain masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu hal ini dikarenakan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima sehingga hal ini membuat karyawan merasa terbebani dan kurang semangat dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Standar pekerjaan yang tinggi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan membuat sebagian karyawan menjadi kesulitan dan terkendala dalam proses penyelesaian pekerjaannya, sehingga membuat karyawan merasa jenuh dan ingin berhenti bekerja dan mencari pekerjaan baru.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan (Melda and Jodi, 2023). gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama (Sumiati and Ivoneldi, 2023).

Hasil wawancara yang dilakukan di PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung, gaya kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan tersebut yaitu pemimpin cenderung memiliki gaya kepemimpinan otoriter dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Permasalahan gaya kepemimpinan yang diambil dari indikator yaitu sifat pimpinan dalam memimpin kurang memiliki sifat empati kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja, kebiasaan pemimpin belum mencerminkan kepemimpinan yang baik dan masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sifat atau sikap pimpinan kepada bawahannya terutama dalam menaungi bawahannya tidak terlihat efektif dan belum mampu memberikan arahan dalam bekerja secara langsung kepada bawahannya, kebiasaan pemimpin belum mencerminkan kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin tidak mau kalah selalu ingin menang sendiri dengan bawahannya dalam merencanakan strategi yang akan dijalankan dan belum mampu dikatakan bisa memberikan arahan dan tindakan secara langsung terhadap karyawannya.

Sikap pemimpin terlalu berlebihan terhadap bawahan yang melakukan kesalahan kecil sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, serta adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan watak pemimpin yang memiliki ambisi tinggi dalam pencapaian target pekerjaan yang diberikan tanpa memberikan toleransi kepada bawahannya, pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang diluar kemampuan bawahannya. kepribadian pemimpin belum mampu memberikan kontribusinya dalam memberikan arahan dan dorongan terhadap bawahannya seperti memberikan contoh keteladanan dalam bekerja agar pekerjaan dapat terealisasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Jika hal ini terus dibiarkan dan dari pihak perusahaan tidak mengevaluasi permasalahan yang ada terhadap kepemimpinan tentunya akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan hasil kerja pun tidak tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS DWIPA MATRA RAJA BASA LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung?
3. Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

JL. Pramuka No. 1 Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142, telepon 0878-9866-500.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Oktober 2023 sampai dengan Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anatara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan di perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi

tentang pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB V : SIMPULAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN