

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi pertumbuhan industri yang selalu mengalami peningkatan membuat persaingan bisnis semakin menguat. Hal ini tidak terkecuali bagi industri *food and beverage* yang selalu muncul inovasi terbaru, yang secara tidak langsung menuntut sumber daya manusia yang dimiliki untuk terus melakukan *improvement* demi keberlangsungan perusahaan. Dengan adanya kejadian ini, banyak industri meningkatkan keunggulan sumber daya manusia mereka untuk memenuhi capaian tujuan yang sudah diatur, sehingga mereka dapat mempertahankan keunggulan dalam persaingan bisnis. Dengan menuntut sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan kompetitif, inovatif, dan tanggap dalam merespon agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam kategori ini. Keunggulan dalam daya saing ini dapat dimiliki dengan merekrut dan melakukan pelatihan kepada sumber daya manusia supaya memiliki kemampuan yang berkualitas, sehingga mampu melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab secara efisien, produktif, dan efektif.

Sumberdaya manusia adalah elemen kunci dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada interaksi dan posisi individu dalam organisasi, di mana karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan potensi setiap karyawan guna menghasilkan peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi dengan holistik (Rinnanik, 2021). Sumberdaya manusia merujuk kepada individu atau tim di dalam sebuah perusahaan yang memberikan kontribusi dengan ide-ide dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas untuk memenuhi capaian visi perusahaan. Menurut Arraniri et al. (2021) manajemen sumberdaya manusia melibatkan proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, penghargaan terhadap karyawan, serta mengelola isu-isu terkait pengelolaan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan mereka. Baik atau buruknya pencapaian sebuah perusahaan ditentukan oleh

produktivitas sumberdaya yang dipunyai. Visi dan misi sebuah entitas bisa berhasil terwujud dengan efisien melalui pemilihan dan penempatan yang teliti terhadap tenaga kerja, sehingga mereka dapat digunakan dengan maksimal untuk memenuhi capaian tujuan organisasi dengan efisiensi yang signifikan (Imbron & Pamungkas, 2021).

Tujuan sebuah perusahaan bergantung dari bagaimana produktivitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia didalamnya. Sangat penting untuk mempertimbangkan elemen yang memengaruhi kinerja karyawan jika sebuah organisasi ingin melihat peningkatan produktivitas karyawan. Elemen tersebut dapat berupa beban kerja dan motivasi kerja karyawan. Ketika motivasi karyawan mengalami peningkatan, produktivitas mereka cenderung meningkat, sehingga membawa berbagai keuntungan bagi diri sendiri, seperti peningkatan gaji, peluang promosi yang lebih besar, serta pengembangan kemampuan dan pengalaman dalam bidang pekerjaan mereka (Humaerah et al., 2023).

Produktivitas kerja ialah komparasi diantara perolehan yang digapai dan waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan atau kelompok yang menunjukkan seberapa banyak jasa atau barang yang bisa diproduksi individu ataupun kelompok pada suatu periode waktu khusus yang mengindikasikan efisiensi dan efektivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Liana, 2020). Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk interaksi tenaga kerja internal, masalah lingkungan eksternal perusahaan, dan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Faktor tersebut akan menentukan sebuah hasil dimana sumber daya manusia mampu memberikan keluaran yang disebut produktivitas sebagai salah satu tolak ukur perbandingan kualitas dan kuantitas individu tersebut. Produktivitas merupakan keinginan karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab sesuai standar secara cepat demi mencapai sumber daya manusia yang optimal (Tanjung, 2023).

Beban kerja yang berlebihan bisa mengganggu keseimbangan diantara pekerjaan dengan waktu pribadi, yang selanjutnya bisa menurunkan motivasi dan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan

optimal. Beban kerja adalah tingkat aktivitas yang harus dipenuhi oleh individu dengan jumlah pekerjaan yang harus dirampungkan dalam batas waktu yang sudah ditentukan (Ali et al., 2022). Setiap bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan sebuah beban bagi karyawan yang menjalankannya, setiap karyawan memiliki kapasitasnya sendiri dalam menghadapi pekerjaannya yang berupa tugas fisik, sosial, mental, waktu, dan emosionalnya.

Beban kerja adalah jumlah tugas baik fisik maupun mental yang diberi terhadap karyawan, yang adalah tanggung jawab mereka dalam menyelesaikannya dengan cangkupan semua kewajiban pekerjaan dalam organisasi (Mahawati et al., 2021). Adanya beban yang tinggi mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan yang akan berdampak pada kinerja tim tersebut.

Kata motivasi memiliki asal kata “motif” yang mengacu pada dorongan atau perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Rinnanik (2021) mengemukakan bahwa motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan, ambisi, atau kebutuhan yang memengaruhi cara individu atau kelompok bertindak di dalam organisasi. Untuk bertindak guna mencapai tujuan yang diinginkan atau mendapatkan kepuasan dari hasil kerja mereka, memungkinkan karyawan untuk aktif berpartisipasi dan berkontribusi dengan tujuan mencapai kepuasan baik pribadi maupun profesional. Motivasi dalam bekerja adalah elemen krusial untuk meningkatkan produktivitas, karena itu menjadi sumber energi dan dorongan bagi karyawan untuk terus menjalankan tugasnya dengan fokus mencapai tujuan perusahaan. Menurut Humaerah et al. (2023) motivasi kerja ialah sokongan internal yang mendorong individu dalam menjalankan pekerjaan secara efektif serta memenuhi tugas yang diberikan, serta memiliki ketekunan dalam mengatasi tantangan di perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

Industri *food and beverage* atau FnB menuntut sumber daya manusia didalamnya untuk tidak hanya menyajikan produk saja, melainkan juga menyajikan jasa berupa *service* kepada konsumen. Produk makanan atau

minuman yang disajikan harus memperhatikan beberapa aspek seperti estetika, rasa, kebersihan, kualitas, penyajian suhu, dan presentasi alat makan yang digunakan untuk menyajikan makanan dan minuman. Namun di jaman yang berpangku pada ulasan di media sosial, kini konsumen tidak hanya memperhatikan makanan dan minuman saja, melainkan memperhatikan aspek lain berupa layanan. Layanan yang diberikan kepada konsumen harus menyertakan senyum, salam, sapa, cekatan, dan solutif agar konsumen merasa puas dengan pelayanannya.

Tuntutan tersebut merupakan beban kerja bagi karyawan Hokben, terutama untuk ke 4 (empat) cabang Hokben yang berada di Pamulang karena berdekatan dengan beberapa Universitas. Beban tersebut dirasakan karena harus mengontrol seluruh kegiatan operasional agar berjalan sesuai dengan SOP, laporan rutin kepada divisi terkait, audit terkait administrasi dan SOP, tes terkait standar kerja dan produk menu yang dilakukan dalam periode tertentu, kegiatan *improvement* yang terkait dengan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan, dan menangani masalah *in store* atau *out store* yang sewaktu-waktu dapat terjadi.

Dengan adanya peningkatan beban kerja dan kurangnya apresiasi dari atasan yang terkadang terjadi, karyawan dapat merasa tidak bermotivasi tinggi saat menjalankan tugas serta tanggung jawab. Beberapa karyawan mengalami permasalahan terkait motivasi yang disebabkan minimnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, minimnya apresiasi dari atasan ketika karyawan tersebut berhasil mencapai target, jumlah *reward* yang berbeda setiap karyawan, dan perasaan kurang adil dengan rekan kerja ketika melakukan sebuah tugas. Kemudian beberapa karyawan memiliki masalah terkait motivasi yang berasal dari diri sendiri, seperti perasaan bosan bekerja dengan jabatan tersebut, perasaan jenuh untuk bekerja di tempat tersebut, dan berbagai masalah internal karyawan yang menyebabkan menurunnya motivasi pada diri karyawan tersebut.

Riset ini menggunakan karyawan Hokben yang berada pada wilayah Pamulang sebagai objek penelitiannya, disebabkan karena wilayah Pamulang merupakan wilayah yang berdekatan dengan beberapa

Universitas dan sekolah mulai dari SD hingga SMA. Dengan lokasi yang berdekatan dengan instansi pendidikan menyebabkan Hokben menjadi pilihan utama sebagai menu konsumsi disaat kegiatan instansi pendidikan berlangsung. Terutama disaat berlangsungnya kegiatan ospek atau MPLS, kegiatan pensi atau CUP, seminar, pameran, lomba, hari besar natal dan tahun baru, serta di bulan Ramadhan. Disaat kegiatan besar pada instansi pendidikan sedang berlangsung, pihak sekolah ataupun universitas dapat memesan menu Hokben mulai dari 50 box hingga ribuan box. Oleh karena itu, secara langsung hal ini berdampak pada beban kerja bagi karyawan Hokben. Baik beban fisik, beban mental, beban emosional, beban waktu, beban administratif, dan beban tanggung jawab.

Dengan meningkatnya beban yang dialami, karyawan dapat mengalami peningkatan motivasi atau menurunnya motivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan meningkatnya motivasi pada karyawan dapat menjadi hal yang menguntungkan perusahaan, terlebih apabila dengan meningkatnya motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun apabila motivasi karyawan menurun dapat berakibat pada menurunnya produktivitas karyawan.

Menurut hasil penelitian terdahulu, motivasi kerja yang baik serta beban kerja yang ringan memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. (Aknes & Silaswara, 2023), hal tersebut selaras akan penelitian Hayati (2021). Bersumber pada penjelasan tersebut, maka diajukan sebuah riset berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT EKA BOGA INTI KECAMATAN PAMULANG”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja akan menghasilkan dampak positif dan signifikan bagi produktivitas karyawan di PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang?
2. Apakah motivasi kerja akan menghasilkan dampak positif dan signifikan bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang?

3. Apakah beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama akan menghasilkan dampak bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis dampak beban kerja bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.
2. Menguji dan menganalisis dampak motivasi kerja bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.
3. Menguji dan menganalisis secara simultan dampak beban kerja dan motivasi kerja bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada perspektif teoritis, penelitian ini harapannya bisa memberi kontribusi berupa menyajikan pandangan baru terkait analisis beban kerja serta motivasi kerja pada produktivitas karyawan. Sehingga, penelitian ini bisa membantu meningkatkan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bisa diimplementasikan dengan harapan dapat bermanfaat bagi pengelola sumber daya manusia dalam mempertahankan dan mengembangkan produktivitas karyawan. Peneliti akan terus mengikuti kajian ini dengan seksama sebagai peluang untuk meningkatkan produktivitas karyawan.