

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam setiap organisasi memiliki visi-misi yang berbeda, tetapi visi-misi tersebut akan mengalami kecatatan apabila salah satu aspek telah hilang. Aspek yang sangat penting disini salah satunya adalah *Human Resources Development* (HRD) atau Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumber daya manusia agar memberikan hasil yang maximal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu SDM memiliki profesionalitas kerja yang terbaik dan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Tugas pokok dari SDM sendiri yakni menetapkan standarisasi kemampuan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi agar dapat berjalan optimal serta menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik. Adanya sumber daya manusia yang optimal dengan dilengkapi kemampuan yang diinginkan perusahaan menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia dengan perusahaan berkaitan erat dan saling berkontribusi dalam menciptakan prospek kerja yang cerah bagi kemajuan bangsa.

Banyaknya organisasi memberikan peran penting adanya mengelola sumber daya manusia di era globalisasi saat ini. Sebuah organisasi perlu adanya peningkatan terhadap sumber daya manusia karena ketatnya persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi karena pengelolaan sumber keunggulan lainnya secara

otomatis memerlukan penanganan SDM yang ada. Selain itu, SDM merupakan peranan penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia diyakini kepentingannya dan merupakan aset utama dari setiap perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, organisasi selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai kebutuhan organisasi agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Kinerja sumber daya manusia adalah mereka yang memiliki *value* guna mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Tercapainya tujuan dari perusahaan diakibatkan adanya beberapa faktor lain yakni beban kerja dan dukungan sosial yang di dasari oleh nilai-nilai religius. Pentingnya penampilan dan kecantikan menjadi salah satu aspek penting bagi wanita Indonesia. Banyaknya industri kecantikan yang bermunculan membuat perkembangannya semakin meningkat. Adanya peningkatan disetiap tahunnya menyebabkan problem atau beban kerja yang harus selalu di evaluasi. Karyawan juga terkadang sering dihadapkan dengan masalah di perusahaan sehingga sangat mungkin untuk mengalami beban kerja.

Adanya beban kerja tersebut dapat diturunkan dengan dukungan sosial dari orang sekitar agar dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan. Masalah dalam beban kerja yang memicu penurunan kinerja karyawan yaitu suasana lingkungan kerja yang ada kurang kondusif dimana kebiasaan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya. Kebanyakan dari mereka berdomisili di wilayah yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang sangat dekat dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan

yang bekerja di industri kecantikan belum mencapai titik maksimal karena adanya beban kerja yang dirasa masih belum optimal.

Upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan komitmen serta sumber daya manusianya mampu bekerja secara efektif. Mengapa perlu nilai-nilai religius untuk mencapai kinerja karyawan? Karena dengan adanya nilai-nilai religius maka karyawan memiliki tingkat kesadaran terkait dengan spiritualnya, memiliki rasa nyaman dan semangat, serta rasa tanggung jawab pada organisasi. Adanya nilai religius dapat menjadi faktor pendukung untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila tidak ada faktor nilai religius maka organisasi sulit untuk mencapai tujuan, dikarenakan beban kerja yang lambat laun akan semakin meningkat. Masih banyak organisasi yang tidak mencoba memakai nilai-nilai religius untuk mencapai kinerja karyawan sesuai tujuan organisasi. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak pada hilangnya tanggung jawab karyawan untuk menunjukkan tingkat kinerja karyawan.

Persaingan pada industri kecantikan di Indonesia sangatlah ketat. Ketatnya persaingan dikarenakan adanya peluang yang sangat besar dalam industri tersebut. Banyaknya jenis kelamin wanita dibandingkan pria pada saat ini, menjadikan Indonesia sebagai pasar yang menjanjikan bagi perusahaan kecantikan. Berawal dari mayoritas konsumen utamanya wanita, belakangan ini mulai berinovasi dengan produk-produk pria. Dari sini diketahui bahwa penjualan pasar di industri kecantikan yang sangat dinamis selalu mengalami kenaikan di setiap tahunnya.

Dengan melihat relevansi tren masa lalu, sekarang, dan memperkirakan masa depan, maka dapat menjadi acuan dasar relevansi untuk memprediksi tren masa mendatang. Menurut Afrida, mengatakan bahwa industri kecantikan merupakan salah satu industri yang strategis dan potensial mengingat bahwa saat ini terdapat 760 perusahaan kosmetik skala besar, menengah dan kecil yang tersebar di Indonesia, serta mampu menyerap 75ribu tenaga kerja secara langsung dan 600ribu tenaga kerja secara tidak langsung. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 14 tahun 2015 tentang Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) Tahun 2015-2035, industri kosmetik menjadi salah satu industri andalan, yaitu industri prioritas yang berperan besar sebagai penggerak utama perekonomian. Selain menekankan pada penguasaan riset dan teknologi, untuk mendukung inovasi produk, diharapkan tercipta kemandirian bahan baku kosmetika terutama berbasis alam Indonesia.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (*work overload*) dan dukungan sosial (*social support*) terhadap kinerja karyawan dengan nilai-nilai religi sebagai variabel moderating. Penelitian tentang beban kerja yang mengakibatkan seseorang merasa tertekan / stres menyebabkan dampak negative terhadap kesehatan baik fisik maupun psikis atau mental. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (kusuma dan soesatyo,2014 ; setiawan,2016), menunjukkan adanya pengaruh negative antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian lain yang dilakukan oleh Artadi (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan.

Beberapa individu tertentu berpendapat bahwa beban kerja memacu seseorang untuk bekerja lebih baik ketika dalam keadaan stress atau tertekan. Hal tersebut menjadi sebuah lompatan yang berdampak positive. Oleh karena itu, saya ingin meneliti beban kerja ditempat penelitian saya, apakah berpengaruh negative atau positive. Ketika beban kerja meningkat secara konseptual, dapat dipastikan bahwa kinerjanya rendah atau menurun. Hal ini diakibatkan oleh stress kerja yang meningkat. Tetapi untuk beberapa orang dengan kemampuan spiritualnya yang kuat atau berbeda maka akan memiliki kekuatan untuk mengontrol beban kerja atau stress kerja. Sehingga kekuatan spiritual mempengaruhi beban kerja yang bersifat negative menjadi positive.

Adanya nilai-nilai religius dapat mengurangi atau meminimalisir dampak negative pada beban kerja tersebut. Namun demikian untuk menyeimbangkan dampak negative, dukungan sosial memiliki peran yang bisa membantu seseorang untuk meningkatkan kinerjanya atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Adnyaswari dan I Adnyani (2017) membuktikan bahwa dukungan sosial mampu mengurangi dampak burnout terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sanglah. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positive antara dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Tidak menutup kemungkinan adanya kekuatan yang seseorang miliki untuk mengatur secara emosional bahkan secara spiritualnya. Konsep pematangan yang dilakukan oleh peneliti Rohmaniar dan Arwiyah (2018) dan Afriani (2016) mendukung untuk kemudian nilai-nilai realigi menjadi variabel moderating.

Penelitian ini akan menguji model beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh nilai realigi. Selain itu juga akan menguji bagaimana peran dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini saya lakukan di industri kecantikan untuk meneliti beban kerja. Kondisi industri kecantikan saat ini semakin berkembang dari masa ke masa, dikarenakan sudah menjadi kebutuhan sebagai bentuk eksistensi diri kaum wanita. Banyaknya permintaan dan kebutuhan kaum wanita berdampak pada meningkatnya industri kecantikan. Akibat permintaan konsumen yang selalu meningkat menjadikan setiap perusahaan untuk terus berinovasi. Rata-rata industri kecantikan hanya memiliki Sumber Daya Manusia yang sedikit sehingga beban kerja meningkat sehingga kinerja karyawan menurun.

Dari fenomena gap yang saya amati, karyawan merasa ada tuntutan dalam bekerja baik tuntutan fisik maupun tuntutan tugas. Banyaknya pekerjaan yang berlebihan (*work overload*) membutuhkan dari seorang karyawan dengan kemampuan yang maksimal. Waktu yang terbatas atau terdesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga termasuk beban kerja. Selain itu sistem pengawasan yang tidak efisien dapat menimbulkan ketidak-tenangan bagi karyawan dalam bekerja. Kemudian kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dalam hal ini, maka peneliti tertarik untuk menginvestigasi adanya pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan nilai-nilai religius sebagai variabel moderating.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan adanya *fenomena gap* dan *research gap*, maka sangat menarik dan mendorong peneliti untuk melakukan studi lanjutan untuk mengkonfirmasi dan menguraikan hubungan antar variabel. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan berbasis pada Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan nilai-nilai spiritual", sedangkan pertanyaan penelitian ialah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh nilai-nilai religius sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh yang signifikan dalam kerangka hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji model penelitian yang menunjukkan pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan nilai-nilai religi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis nilai-nilai religius dalam mempengaruhi hubungan beban kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1) Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan kinerja sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan beban kerja, dukungan sosial dan nilai spiritual. Selain itu dapat juga dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2) Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menangani kinerja sumber daya manusia agar dapat meningkat sesuai tujuan organisasi. Sekaligus variabel-variabel pendorong yang turut mempengaruhinya dapat digunakan untuk membuat kebijakan-kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia.