

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dinamika persaingan antar organisasi yang didorong oleh kemajuan teknologi yang pesat dan globalisasi, menuntut agar sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) berfungsi secara lebih terorganisir dan secara profesional. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, kurangnya komitmen dan keterlibatan dari karyawan membuat inisiatif strategis dan fungsi rutin suatu lembaga rentan terhadap tantangan (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021). Sumber Daya Manusia penting untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Misrania dan Maryadi, 2022). Oleh karena itu, pendekatan manajerial harus memprioritaskan peningkatan efektivitas operasional sekaligus mengembangkan keterampilan setiap karyawan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan (Onsardi & Juita, 2020) dalam (Putri Evila et al, 2022).

Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien, karena kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan hasil akumulasi dari kinerja individu maupun kelompok. Di seluruh dunia, penekanan saat ini terhadap pembangunan diarahkan pada *Sustainable Development Goals* (SDG). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia yang kompeten secara signifikan mendukung pencapaian Tujuan SDG ke-4 (Pendidikan Berkualitas) dan Tujuan ke-8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Kedua tujuan ini saling terkait karena pendidikan berkualitas menumbuhkan tenaga kerja yang terampil, sehingga pada akhirnya menciptakan lapangan kerja yang layak dan mendorong pembangunan ekonomi yang inklusif.

Kondisi ditempat kerja tentu memiliki faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap seorang karyawan, baik itu yang berasal dari diri individu, lingkungan maupun tugas itu sendiri. Hal tersebut dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan yang dari kinerjanya baik menjadi menurun ataupun dari kinerja yang kurang baik dapat jadi lebih baik dari sebelumnya (Yolanda et al., 2022). Tujuan Pembangunan Berkelanjutan SDG ke 4 menekankan pentingnya pendidikan

berkualitas dalam mempersiapkan individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan; namun, kualitas sumber daya manusia memerlukan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja. Ketika pekerja merasakan penghargaan, dorongan, dan inspirasi, bersama dengan keterlibatan penuh dalam tugas masing-masing. Hal memberikan dampak positif dalam menumbuhkan lapangan kerja dan mendukung terwujudnya pekerjaan layak serta pertumbuhan ekonomi, sesuai dengan tujuan SDG 8

Peneliti melakukan wawancara komprehensif dengan seorang karyawan di SMK 2 Wisata Perintis untuk mengkaji tantangan yang ada di lapangan. Wawancara tersebut mengungkap berbagai hambatan penting yang memengaruhi efektivitas kinerja baik bagi tenaga pengajar maupun non-pengajar. Beban yang harus mereka tangani dianggap berlebihan dibandingkan dengan dukungan yang diterima, ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan kelelahan mental. Selain itu, tingkat kesejahteraan yang dirasakan sebagian karyawan belum memadai terutama terkait kompensasi dan tunjangan yang diterima, sementara lingkungan kerja yang kontraproduktif semakin mengurangi motivasi mereka. Jika tantangan-tantangan ini dibiarkan menumpuk, dapat memicu penurunan kualitas kinerja guru dan karyawan secara keseluruhan. Menurut (Adinda et al., 2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Penelitian ini dilakukan di SMK 2 Wisata Perintis, merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta yang berdiri sejak tahun 1999 di Depok, Jawa Barat. Sekolah yang menyediakan jurusan di bidang perhotelan dan kuliner. Sebagai lembaga pendidikan pariwisata, institusi ini bertugas menanamkan kompetensi praktis (hard skills) dan sifat-sifat pribadi (soft skills) guna mempersiapkan siswa menghadapi persaingan di sektor pariwisata yang terus berkembang. Agar siswa mendapat memperoleh pengetahuan secara efisien, guru

dan karyawan harus menjadi teladan dalam hal kedisiplinan. Namun demikian, tingkat kehadiran pendidik dan karyawan administrasi ini perlu di evaluasi, karena ketidakhadiran dapat mengganggu proses pendidikan dan menghambat pelaksanaan tanggung jawab administratif, yang berpotensi merusak reputasi sekolah di masyarakat.

Masalah tersebut menunjukkan bahwa efektivitas guru dan karyawan belum mencapai tingkat optimal, sehingga perlu dikaji lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebagai gambaran kondisi tersebut, Tabel dibawah ini menyajikan ringkasan absensi diSMK 2 Wisata Perintis.

Tabel 1. 1
Data absensi guru dan karyawan periode November 2024 – April 2025

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
			Cuti	Sakit	Izin	Terlambat
2024	November	40	-	1	2	-
	Desember	40	2	-	-	-
2025	Januari	40	1	1	-	-
	Februari	40	-	2	2	-
	Maret	40	-	-	1	-
	April	40	3	1	-	-

Sumber data: SMK 2 Wisata Perintis

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan variasi tingkat ketidakhadiran yang disebabkan oleh sakit, cuti, dan liburan. Meskipun angkanya relatif rendah, ketidakhadiran seorang karyawan tetap berdampak pada rekan kerja yang harus mengambil alih tanggung jawab tambahan, sehingga mengganggu kelancaran kegiatan sekolah. Situasi ini menyoroti pentingnya pengawasan kehadiran dalam manajemen sumber daya manusia, karena indikator kehadiran terkait erat dengan penilaian kinerja dan tindakan disiplin (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024).

Sistem kehadiran sekolah, yang mencakup penyesuaian jadwal guru dan penggunaan pemindai sidik jari bagi staf, menunjukkan rendahnya tingkat keterlambatan. Meskipun demikian, pencatatan cuti, sakit, dan ketidakhadiran harus dikelola dengan cermat untuk mencegah terganggunya kelancaran

pelaksanaan tugas dan efektivitas secara keseluruhan. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai disiplin dan akuntabilitas pendidik dalam proses pembelajaran, informasi mengenai keterlambatan guru dan ketidakhadiran di kelas disajikan dalam Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data keterlambatan dan ketidakhadiran guru di kelas
Periode November 2024 – April 2025

Tahun	Bulan	Jumlah guru	Keterlambatan jam masuk kelas	Tidak masuk kelas
2024	November	34	4	3
	Desember	34	3	5
2025	Januari	34	5	3
	Februari	34	3	4
	Maret	34	3	4
	April	34	2	5

Sumber data: SMK 2 Wisata Perintis

Informasi yang disajikan dalam Tabel 1.2 menunjukkan bahwa para pendidik terus-menerus terlambat datang ke kelas, yang dapat mengurangi efektivitas proses pembelajaran. Puncak keterlambatan tercatat pada Januari 2025, sedangkan kasus ketidakhadiran pendidik yang paling tinggi terjadi pada Desember 2024 dan April 2025. Tren ini menandakan penurunan standar pendidikan, karena ketepatan waktu merupakan indikator utama profesionalisme seorang guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja (Listyowati et al., 2022.; Sania & Rizka Akbar, 2023; Surbakti et al., 2023) beban kerja (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021.; Sihotang & Saputra, n.d.; Zulham Putranto & Wijaya, n.d.) kesejahteraan (Afkarina et al., 2024; Irwandi et al., 2023; Nurzaman, 2021.) lingkungan kerja (Herlambang et al., 2021; Maro & Hermayanti, 2022; Sari, 2023) motivasi kerja (Cahayati et al., 2023; Chandra et al., n.d.; Safitri et al., 2023) kepuasan kerja (Listyowati et al., 2022.; Fajri et al., 2022; Sihotang & Saputra, 2023) gaya kepemimpinan (Nur Intang et al., 2021; Maro, & Hermayanti, 2022; Sukmawati & Langgeng Ratnasari, 2020) work-life balance (Hong et al., 2024; Kembuan et al., 2021; Arifin & Muharto., 2022.)

Dari fenomena diatas menarik untuk mengkaji tentang kinerja karyawan, untuk memperkuat fenomena ini, peneliti melakukan pra-survei terhadap 19 responden karyawan. Tabel 1.3 di bawah ini menampilkan temuan pra-survei.

Tabel 1. 3
Hasil pra-survei di SMK 2 Wisata Perintis

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Responden
A	Fleksibilitas kerja			
1	Apakah jadwal kerja Anda cukup fleksibel untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi?	18	1	19
2	Apakah jam kerja Anda saat ini terasa sesuai dengan beban tugas yang diberikan?	17	2	19
B	Beban kerja			
1	Apakah Anda merasa beban kerja Anda sebagai guru/karyawan melebihi kapasitas jam kerja yang seharusnya?	8	11	19
2	Apakah Anda kesulitan membagi waktu antara tugas mengajar, administrasi, dan kegiatan sekolah lainnya?	15	4	19
C	Kesejahteraan			
1	Apakah kompensasi dan tunjangan yang diterima mendukung kesejahteraan Anda dalam bekerja?	10	9	19
2	Apakah sekolah memberikan fasilitas kesehatan untuk mendukung kesejahteraan guru dan karyawan lainnya?	14	5	19
D	Lingkungan kerja			
1	Apakah lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung mempengaruhi semangat kerja Anda?	17	2	19
2	Apakah Anda memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sesama guru dan karyawan lainnya?	19	-	19
E	Kepuasan kerja			
1	Apakah kebijakan sekolah yang diterapkan adil untuk semua karyawan?	17	2	19
2	Apakah Anda merasa puas dengan kebijakan sekolah terkait tugas dan	19	-	19

	tanggung jawab sebagai guru dan karyawan sekolah?			
F	Motivasi kerja			
1	Apakah Anda terus berupaya dalam meningkatkan kualitas kerja?	18	1	19
2	Apakah lingkungan kerja saat ini dapat memotivasi Anda untuk bekerja lebih produktif?	11	8	19
G	Kepemimpinan			
1	Apakah Anda merasa kepala sekolah bersikap adil terhadap seluruh karyawan?	18	1	19
2	Apakah kepala sekolah secara rutin mengevaluasi terhadap kinerja guru dan karyawan lainnya?	19	-	19
H	Work Life Balance			
1	Apakah Anda bisa menikmati hari libur tanpa terganggu urusan pekerjaan?	14	5	19
2	Apakah Anda mampu mengatur waktu antara kewajiban di sekolah dan kehidupan pribadi secara seimbang?	17	2	19

Sumber: Penulis

Temuan dari survei awal terhadap 19 pendidik dan staf di SMK 2 Wisata Perintis, yang diilustrasikan dalam Tabel 1.3, mengidentifikasi tiga variabel kritis: beban kerja, kesejahteraan, dan motivasi kerja. Dalam hal beban kerja, sebagian besar responden 15 orang, setara dengan 78,9% mengungkapkan tantangan dalam mengatur waktu di antara tanggung jawab mengajar, kewajiban administratif, dan berbagai acara sekolah, yang menunjukkan beban yang cukup berat yang dapat menyebabkan stres kerja. Mengenai kesejahteraan, 9 responden (47,4%) menganggap gaji dan tunjangan mereka tidak memadai, sehingga perlu diperhatikan karena dapat merusak motivasi kerja dan dedikasi terhadap tugas mereka. Sementara itu, terkait motivasi kerja, 8 responden (42,1%) berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak cukup mendukung produktivitas mereka, yang menunjukkan adanya kebutuhan yang terus-menerus akan dukungan motivasi baik dari pengaruh eksternal maupun internal.

Budiasa (2021) berpendapat bahwa beban kerja pada dasarnya mengacu pada penilaian seorang karyawan terhadap tuntutan yang dibebankan oleh tugas-

tugasnya dalam batas waktu tertentu, dalam kaitannya dengan kemampuannya. Setyawan & Kuswati (2006), sebagaimana dirujuk dalam Adityawarman, Sanim, & Sinaga (2015), menegaskan bahwa beban kerja yang tidak dapat dikelola dapat menurunkan kinerja, terutama ketika tugas-tugas tersebut tidak realistis, melampaui kemampuan karyawan, atau harus diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak praktis (sebagaimana dikutip dalam Zulham Putranto & Wijaya, 2024).

Selain beban kerja, kesejahteraan karyawan merupakan faktor penentu yang memengaruhi kinerja. Baik bersifat finansial maupun non-finansial, kesejahteraan berkontribusi pada pemeliharaan kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menumbuhkan loyalitas mereka terhadap organisasi; hal ini bertujuan untuk mendukung karyawan baik secara fisik maupun psikologis guna memastikan kinerja yang berkelanjutan dan sikap kerja yang positif (Am dkk., 2021). Bagi karyawan, kesejahteraan sangat penting karena berperan sebagai katalis utama bagi motivasi kerja di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2011), kesejahteraan karyawan mencakup manfaat tambahan (baik yang berwujud maupun tidak berwujud) yang ditawarkan atas kebijakan pemberi kerja (sebagaimana dirujuk dalam Dian Lestari dkk., 2021).

Unsur tambahan yang secara signifikan memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi dapat dipandang sebagai kekuatan pendorong yang memengaruhi perilaku, diekspresikan melalui beragam aktivitas dan tindakan yang melibatkan proses kognitif, serta dibentuk oleh perpaduan unsur internal dan eksternal yang menggerakkan individu menuju tujuan mereka (Djaya, 2021). Pada dasarnya, motivasi adalah dorongan intrinsik yang muncul dari keinginan, aspirasi, dan tujuan tertentu yang menggerakkan seseorang—baik secara fisik maupun mental—untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keberadaan insentif ini sangat memengaruhi kesejahteraan mental karyawan, karena meningkatkan motivasi intrinsik mereka dan menumbuhkan rasa percaya diri, sehingga memperkuat etos kerja mereka (Nurasia, 2022).

Analisis penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* yang ditemukan berdasarkan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Zibran, 2023) hanya membahas terkait pengaruh beban kerja dan motivasi

terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan variabel kesejahteraan. Selain itu, penelitian serupa dilakukan oleh (Cahayati et al., 2023) mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pada bidang yang berbeda yaitu pada bidang Layanan bukan Pendidikan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel kesejahteraan guna memberikan kontribusi baru serta memperluas kajian empiris mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, peneliti juga menemukan hasil-hasil penelitian sebelumnya melalui kajian literatur. Diketahui bahwa beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) mengenai beban kerja, (Afkarina et al., 2024) mengenai kesejahteraan, dan (Irwandi et al., 2023) mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian (Apriyani et al., 2023) mengenai beban kerja, (Herlambang et al., 2021) mengenai kesejahteraan dan (Nur lintang, et al., 2021) mengenai motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menjadi landasan penting bagi peneliti untuk mengkaji kembali hubungan antar variabel, khususnya dalam konteks yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan terkait fenomena di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena pentingnya memahami bagaimana berbagai faktor memengaruhi kinerja guru dan karyawan di SMK 2 Wisata Perintis. Maka peneliti akan melakukan penelitian yang berfokus pada judul: “PENGARUH BEBAN KERJA, KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Guru dan Karyawan di SMK 2 Wisata Perintis Depok)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada bagian latar belakang, penulis menyimpulkan bahwa pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK 2 Wisata Perintis?

- 2) Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK 2 Wisata Perintis?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK 2 Wisata Perintis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di SMK 2 Wisata Perintis
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di SMK 2 Wisata Perintis
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK 2 Wisata Perintis

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak terkait dan berkepentingan, sebagai berikut :

1) Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Serta melalui penelitian ini, penulis berharap dapat mengimplementasikan pembelajaran yang diperoleh selama kuliah dan menjadi sumber inspirasi bagi pihak yang membutuhkan.

2) Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi panduan dan pertimbangan bagi lembaga pendidikan maupun pemangku kebijakan dalam meningkatkan efektivitas pendidik dan tenaga kerja melalui pengelolaan beban kerja, kesejahteraan, dan motivasi, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.