

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak seluruh kegiatan perusahaan, sehingga suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada perusahaan (Moehariono, 2009).

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan maka karyawan harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna. Karyawan yang terampil serta handal dibutuhkan dalam mengaplikasikan serta mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan perusahaan akan mampu diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi dari karyawan pada akhirnya akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.

Di Indonesia PT. Perusahaan Listrik Negara merupakan salah satu BUMN yang memberikan jasa pelayanan terhadap masyarakat baik masyarakat kalangan bawah sampai kalangan atas. PT. PLN (Persero) sudah lama berdiri dan berkembang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Indonesia. PT. PLN (Persero) memiliki dua program yaitu listrik pasca bayar dan listrik Prabayar. Kedua program tersebut sudah dinikmati masyarakat Indonesia termasuk di Kabupaten Buleleng PLN

(Persero) UP3 Bali Utara banyak memberikan jasa pelayanan terhadap masyarakat diantaranya pelayanan pemasangan listrik baru, penambahan daya listrik, penyedia lampu penerangan jalan dan layanan gangguan listrik baik di kantor, rumah, perusahaan, rumah sakit, sekolah, taman dan lain-lain. PT. PLN (Persero) harus mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya atau bahkan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat karena akan menciptakan kepuasan bagi pelanggan.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan disini dalam artian bahwa setiap karyawan harus selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan akan selalu memberikan penilaian kinerja kepada setiap karyawannya, agar jika ada hal yang harus diubah atau ditingkatkan dapat segera diperbaiki sehingga menjadi satu tolak ukur bagi setiap karyawan apakah karyawan tersebut berkinerja tinggi atau tidak. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

memenuhi kebutuhan masyarakat di Indonesia. PT. PLN (Persero) memiliki dua program yaitu listrik pasca bayar dan listrik Prabayar. Kedua program tersebut sudah dinikmati masyarakat Indonesia termasuk di Kabupaten Buleleng PLN (Persero) UP3 Bali Utara banyak memberikan jasa pelayanan terhadap masyarakat

diantaranya pelayanan pemasangan listrik baru, penambahan daya listrik, penyedia lampu penerangan jalan dan layanan gangguan listrik baik di kantor, rumah, perusahaan, rumah sakit, sekolah, taman dan lain-lain. PT. PLN (Persero) harus mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya atau bahkan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat karena akan menciptakan kepuasan bagi pelanggan.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan disini dalam artian bahwa setiap karyawan harus selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan akan selalu memberikan penilaian kinerja kepada setiap karyawannya, agar jika ada hal yang harus diubah atau ditingkatkan dapat segera diperbaiki sehingga menjadi satu tolak ukur bagi setiap karyawan apakah karyawan tersebut berkinerja tinggi atau tidak. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2007:9) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk dan semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing. Pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Berikut Pencapaian Kinerja Penjualan Tenaga Listrik pada tahun 2023 di PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara yang belum optimal.

Tabel 1. 1
Pencapaian Kinerja Penjualan Tenaga Listrik
PLN (Persero) UP3 Bali Utara
Tahun 2023

| No | Bulan | Target | Pencapaian | Gap |
|----|-----------|--------|------------|--------|
| 1 | Juli | 355,48 | 104,6 | 250,88 |
| 2 | Agustus | 411,62 | 103,5 | 308,12 |
| 3 | September | 467,09 | 102,8 | 364,29 |

Sumber: SDM PLN (Persero) UP3 Bali Utara

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target yang ditentukan oleh PLN (Persero) UP3 Bali Utara belum dapat terealisasi dengan baik. Pencapaian kinerja penjualan tenaga listrik pada PT. PLN (Persero) UP3 tidak sampai 50% dari target yang ditentukan oleh perusahaan. Banyak usaha yang telah dilakukan perusahaan ini untuk pencapaian target tersebut, namun masih belum dapat terealisasikan, usaha yang dilakukan tentunya haruslah sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan target kegiatan yang belum terselesaikan, kemudian ditambah lagi tuntutan dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang lainnya. Berbeda halnya dengan PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Singaraja pencapaian kinerja penjualan tenaga listrik pada bulan September mencapai 105,6 dari target yang di tentukan adalah 154,60. Yang berarti pencapaian pada PLN ULP kurang lebih 75% sudah terealisasi. Hal tersebut dapat terjadi karena ULP

merupakan Sub-unit di bawah UP3 yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil. Sedangkan PLN (Persero) UP3 Bali Utara memegang tanggung jawab pelayanan terhadap pemasangan listrik baru, penambahan daya listrik, penyedia layanan gangguan listrik baik di kantor, rumah, perusahaan, rumah sakit, sekolah, serta pelanggan premium.

Berdasarkan hasil wawancara dengan asisten manajer administrasi & umum, penyebab tidak tercapainya target penjualan tenaga listrik di PLN (Persero) UP3 Bali Utara disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun sehingga hasil kerja tidak maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dan pada akhirnya akan mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Jadi, apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari karyawannya. Seperti memperhatikan beban kerja dan mengurangi beban kerja tersebut serta melihat tingkat kemampuan karyawan tersebut. Perusahaan juga harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya. Rivai (2010), mengatakan bahwa motivasi kerja

adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab akan dilaksanakan dengan penuh semangat dan selalu tepat waktu, artinya setiap ada pekerjaan baik itu pekerjaan baru maupun rutinitas belaka, maka karyawan tersebut akan dengan cepat dan tanggap dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Namun karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka dalam melakukan pekerjaannya cenderung tidak bersemangat, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang buruk dan produktivitas kerja yang rendah. Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor intrinsik yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Dan faktor ekstrinsik yang meliputi faktor kepemimpinan terdiri dari aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja para karyawan. Faktor tim yang meliputi aspek dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, serta kekompakan dalam tim. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi. Dan faktor situasional yang meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Sesuai Permendagri Nomor 12 Tahun 2018, beban kerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan/unit hierarki

dan merupakan hasil dari kuantitas pekerjaan dan waktu. Hatmawan (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tekanan kerja bagi perwakilan PT. PLN (Persero) Rayon Madiun wilayah Magetan dimana terdapat tanggung jawab yang sangat besar, misalnya karena keruwetan organisasi yang terjadi sewaktu-waktu, sehingga setiap saat harus ditunjuk wakil lapangan. Hal ini menyebabkan tingkat kelemahan pekerja dalam mengurus masalah pekerjaan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi (2013:75) bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Dari hasil observasi yang dilakukan, penulis menemukan suatu fenomena yang terjadi di PLN (Persero) UP3 Bali Utara permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak yang tidak tercapai. Namun, pada bidang tertentu beban kerja ini harus ditanggung oleh karyawan sangat besar.

Beberapa indikator kinerja PLN (Persero) UP3 Bali Utara yang masih belum sesuai harapan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut belum optimal. Belum optimalnya kinerja tersebut mungkin disebabkan beberapa karyawan saja mengingat beberapa indikator lain mencapai target. Namun jika tidak segera dibenahi oleh para pimpinan perusahaan, akan dapat menimbulkan permasalahan baru. Motivasi belum optimal yang dirasakan karyawan PLN (Persero) UP3 bisa jadi penyebab belum tercapainya standar kinerja PLN yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2006), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Beberapa karyawan pada PLN (Persero) UP3 mengeluhkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/diklat yang hanya diperuntukkan dengan beberapa karyawan saja. Selain itu, penempatan pegawai juga dirasakan oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan pengalaman dan kemampuan kerja. Beberapa karyawan merasa sudah lama bekerja pada bagian yang sama menyebabkan semangat kerja menjadi turun. Beberapa masalah tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Jika motivasi untuk bekerja berkurang, kemungkinan akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan Lampiran 1 menjelaskan tentang *Key Performance Indicator*, yaitu untuk menggambarkan efektivitas atau kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan ada beberapa target yang sudah tercapai dan ada juga beberapa target yang belum tercapai. Seperti, penjualan tenaga listrik yang dinilai baik, peningkatan kendala jaringan terbagi menjadi, SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) berupa indeks lama pemadaman sesuai kewenangannya yaitu nilai rata-rata durasi pada gangguan sistem yang dinilai baik,

SAIFI (*System Average Interruption Frequency Index*) berupa indeks frekuensi pemadaman sesuai dengan kewenangannya yaitu nilai rata-rata atau gangguan berkelanjutan pada pelanggan sepanjang tahun dinilai baik, dan Frekuensi Gangguan Tegangan Menengah dinilai bermasalah.

Apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja pada lampiran menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya hal tersebut. Dengan kata lain memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari karyawannya. Seperti memperhatikan beban kerja dan mengurangi beban kerja tersebut serta memberi motivasi kepada karyawannya agar mendorong semangat kerja karyawan sehingga loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan tetap bertahan

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah beban kerja. Ada tiga indikator menurut Alamsyah (dalam Putera, 2012) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan waktu standar pekerjaan. Tingginya beban kerja di PLN (Persero) UP3 Bali Utara dapat dilihat bahwa setiap bulan mereka memiliki target yang harus dicapai. Hasil pengamatan membuktikan bahwa setiap hari karyawan bekerja cukup giat diantaranya adalah menjual jasa penjualan tenaga listrik di beberapa daerah dan pegawai harus segera menyelesaikan pekerjaan tersebut untuk memuaskan pelanggan. Selain itu, karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan mereka yang hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Tabel 1. 2
Data Kinerja Karyawan PLN (Persero) UP3 Bali Utara
Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | JK x HK | Absensi Karyawan | | | | | | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|-----------------|------------|---------|------------------|---|----|----|-----|----|----------------|---------------------|
| | | | | A | I | D | B | H | S | | |
| Juli | 106 | 20 | 2.12 | 28 | - | 42 | 3 | 122 | 13 | 208 | 1,04% |
| Agustus | 106 | 18 | 1.908 | 26 | - | 36 | 4 | 74 | 27 | 167 | 0,93% |
| September | 106 | 20 | 2.12 | 54 | - | 23 | 20 | 178 | 43 | 318 | 1,60% |

Sumber: SDM PLN (Persero) UP3 Bali Utara

Berdasarkan Tabel 2.2 Data Kinerja Karyawan PLN (Persero) UP3 Bali Utara pada bulan Juli, Agustus dan September dapat dilihat bahwa Tingkat Absensi terbesar terjadi pada bulan Juli berjumlah 1.04% dan September berjumlah 1.60% itu semua terjadi karena pada bulan tersebut terjadinya penurunan kinerja karyawan terhadap absensi karyawan yang meningkat melebihi rata-rata tingkat absensi. Hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang ijin cuti, sakit dan SPPD berhari-hari dan banyaknya karyawan absen melebihi batas standar absensi perusahaan pada umumnya.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat absensi yang cukup tinggi adalah dengan mengurangi beban kerja yang diterima karyawan. Akibat dari kelebihan beban kerja maka karyawan sering meminta izin atau mengambil hari cuti untuk beristirahat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Altangerel *et al* (2017) menunjukkan bahwa pekerjaan atau beban kerja yang berlebih merupakan alasan utama penyebab stress diantara karyawan. Diperoleh juga hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya waktu santai yang diberikan kepada karyawan selama jam kerja dan kelebihan beban kerja secara statistik memiliki dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan.

Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Dapat diketahui bahwa PLN (Persero) UP3 menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-16.30 atau selama kurang lebih 8 jam. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Pegawai harus memenuhi tuntutan organisasi terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, serta harus memenuhi waktu yang telah ditetapkan. Banyak pegawai bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan akibat mengejar target dari pekerjaan-pekerjaan yang menumpuk, sehingga mengakibatkan pegawai sering lembur bukan hanya akhir tahun saja tapi hampir setiap hari.

Pada bagian pelayanan pelanggan dan pemasaran beban kerja dapat disebabkan dari banyaknya jumlah keluhan pelanggan yang datang dari berbagai macam Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bali Utara, sehingga akan menambah jumlah pekerjaan untuk menyusun rencana kerja dan anggaran strategi pemasaran, peningkatan pelayanan, dan tata usaha langganan. Begitu juga dengan bagian pelayanan teknik yaitu untuk melayani berbagai macam keluhan pelanggan yang ada di lapangan dan ditambah lagi dengan protes dari berbagai masyarakat mengenai kerusakan yang listrik di lapangan yang akan membuat para karyawan menjadi stress dan hal tersebut bisa menambah beban kerja. Selain itu, pada bagian administrasi juga ada tekanan seperti belum terselesaikannya laporan- laporan kegiatan setiap bulannya, sedangkan target-target kegiatan masih ada yang belum terselesaikan, dan mereka mendapatkan tuntutan dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaan tersebut. Namun demi terciptanya kepuasan pelanggan

dan tercapainya tujuan perusahaan, para karyawan tetap mengerjakan dengan sebaik mungkin meskipun masih ada beberapa target yang belum tercapai.

Motivasi dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karna disaat beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan maka pegawai harus bisa memotivasi dirinya dalam melakukan pekerjaan lebih giat dan tidak menunda-nunda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Maka ketika pekerjaan yang diberikan langsung dikerjakan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan Sutrisno, dkk (2021), Motivasi kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. (Saptono, dkk 2017:15-25) melalui penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten Kapuas yang menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, dkk 2019:287) dalam penelitian yang berjudul determinan kinerja pegawai: peran beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa beban kerja karyawan berada dalam kategori tinggi, motivasi kerja berada dalam kategori tinggi, kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi dan kinerja berada dalam kategori tidak buruk. Berdasarkan penelitian tersebut, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan mengelola beban kerja karyawan, meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2019) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, beban

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Serta dalam penelitian Syuhada Sufian, Yanuar R (2019) Inaray *et al.*, (2016), Hidayah (2021) dan Cahya *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat memengaruhi kinerja karyawan PLN (Persero) UP3 Bali Utara. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi karyawan dan beban kerja karyawan. Berdasarkan fenomena permasalahan yang ada serta memperhatikan kajian pada penelitian terdahulu maka penelitian mengambil judul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang.
3. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan.
4. Karyawan merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaannya karena yang dikerjakan setiap hari sama.

1.3 Batasan Masalah

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja, sikap pemimpin, motivasi, dan kompensasi. Agar hasil yang dicapai pada penelitian ini lebih fokus, maka penulis membatasi masalah tentang pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, jadi masalah-masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) UP3 Bali Utara?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) UP3 Bali Utara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) UP3 Bali Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) UP3 Bali Utara.
2. Menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) UP3 Bali Utara.

3. Menguji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) UP3 Bali Utara.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak PLN (Persero) UP3 Bali Utara sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai motivasi dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

