

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor penurunan kinerja pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Di samping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Perusahaan ini merupakan anak dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yaitu Perusahaan Daerah Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilakukan di PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi merupakan perusahaan yang memproduksi air minum dengan merek Yeh Buleleng, yang berlokasi di Jl. Melati No 9, Banjar Jawa, Kec. Buleleng, Bali. Data tentang jumlah karyawan pada PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi di tahun 2023 seperti disajikan di Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi
Tahun 2023

No	Divisi	Jumlah
1.	Produksi	19 Orang
2.	Umum & Keuangan	16 Orang
3.	Pemasaran	15 Orang
4.	Jaminan Mutu	5 Orang
5.	Petugas Kebersihan	4 Orang
Jumlah seluruh karyawan		59 Orang

Sumber : PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi mempunyai 59 Karyawan yang bekerja di perusahaan Yeh Buleleng. Karyawan tersebut terbagi menjadi 5 divisi. Dari data pada Tabel 1.1, dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi jumlahnya kurang lebih 32%. Jadi, karyawan yang berstatus produksi lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang lain.

Sehubungan dengan persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga eksistensi usahanya. Untuk bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka perusahaan harus menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Kinerja karyawan menurut Siagian (dalam Fachrezi dan Hazmanan, 2020: 109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”.

Sedarmayanti (dalam Burhannudin, dkk, 2019: 192) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Menurut Teori Kasmir (dalam Tri Maryati, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja. Data indikator kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi tahun 2022 dan 2023 seperti disajikan di Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Indikator Kinerja Individu (IKI) Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2022 dan 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Sangat Baik	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Nilai Sangat Kurang
1	2022	59	0	27	23	9	0
2	2023	59	0	24	25	10	0

Sumber : PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang Indikator Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, pada tahun 2022 terdapat 27 karyawan (45,8%) yang mendapatkan nilai baik, sedangkan 23 karyawan (38,9%) mendapatkan nilai cukup dan 9 karyawan (15,2%) mendapatkan nilai kurang. Sedangkan pada tahun 2023 dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 59 karyawan terdapat 24 karyawan yang mendapatkan nilai baik dengan persentase 40,6 %. 25 karyawan mendapatkan nilai cukup dengan persentase 42,3% dan 10 karyawan mendapatkan nilai kurang dengan persentase 16,9%.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan nilai baik mengalami penurunan dan karyawan mendapatkan nilai cukup dan kurang mengalami peningkatan. Berdasarkan *interview* awal dengan Kabag. Umum & Keuangan yang mengurus masalah kepegawaian hal ini tidak terlepas dari kinerja perusahaan secara umum. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi kurang maksimal.

Banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan kurang merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi terutama bagian Produksi. Banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan kurang dapat mengakibatkan kinerja pelayanan karyawan yang tidak maksimal seperti keterlambatan pengumpulan data penilaian kinerja karyawan, tidak terlaksananya beberapa program PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi yang telah direncanakan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, terdapat salah satu aspek dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi kerja (daya perangsang) kepada karyawan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi kerja merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau penyemangat dari dalam diri agar bekerja lebih giat dan mendapatkan apa yang diinginkan, dan dapat memenuhi kebutuhannya atas bayaran jerih payah seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins dan Judge (2017: 127), motivasi ialah sebuah rangkaian terkait ketekunan, kekuatan dan arah individu dalam menggapai tujuannya. Perlu dipahami bahwa di dalam organisasi

publik sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas.

Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Endang & Pupung Purnamasari (2018: 66), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut studi empiris penelitian Martinus, Budiyanto (2016) dan Nurcahyani, Adnyani, (2016) menunjukkan secara signifikan dan parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Winarno dan Sunaryo (2017) serta Kurniawan (2012) menemukan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang bekerja, karena karyawan tidak akan bekerja efektif jika seluruh pekerjaan menumpuk jadi satu dan dikerjakan dalam waktu singkat. Perusahaan harus menentukan beban kerja yang efektif untuk para karyawan agar karyawan betah bekerja dan mencitrakan kinerja yang baik dalam diri masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh (Irawati & Carollina, 2017: 51) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Jadi Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Sedangkan penelitian studi empiris tentang beban kerja dimana Astianto, Supriyadi (2014) dan Adityawarman, dkk (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Mudayana, 2012 dan Tourigny, dkk (2015) menemukan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif atau signifikan dalam kinerja.

Motivasi kerja dan beban kerja termasuk dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dan berani mengambil resiko. Karyawan yang memberikan prestasi tinggi kepada pihak perusahaan akan membuat perusahaan lebih berkembang setiap tahunnya. Sangat penting dalam suatu usaha dalam memberikan motivasi pada karyawan disaat beban kerja yang banyak, agar dapat menjamin kelancaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab diperusahaan. Apabila karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal maka karyawan juga dapat mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018: 45), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan ditemukan beberapa masalah yang muncul di antaranya yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan tentang pemberian motivasi kepada karyawan, sehingga banyak terjadi salah satunya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, PT Tirta Mumbul Jaya Abadi diketahui bahwa beban kerja adalah suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-15.00 atau selama 7 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Beban kerja yang terlalu berlebihan (lembur) akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala dan mudah marah. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, yang menyatakan bahwa hampir setiap harinya karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan karena pada jam kerja biasa mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur. Dari permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja karyawan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

Berdasarkan hasil fenomena yang terjadi di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi peneliti tertarik meneliti disana dikarenakan adanya fenomena atau masalah yang muncul pada perusahaan tersebut sehingga menarik untuk diteliti, adanya keistimewaan bahwa perusahaan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi merupakan

perusahaan AMDK pertama di Kota Singaraja, selain itu untuk meningkatkan perkapita (pendapatan daerah) dan bangga dengan hasil karya produksi warga Buleleng.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja karyawan dan beban kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi sebagai berikut.

- (1) Terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.
- (2) Beban Kerja Karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi masih dalam kategori kurang baik.
- (3) Motivasi Kerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi masih terbelang kategori yang kurang baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah diteliti ada pada fokusnya yakni pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi?
- (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi?
- (3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, dan peneliti mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut.

- (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.
- (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.
- (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

(2) Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT. Tirta Mumbul Jaya

