

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

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 didalamnya meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, terdapat salah satu aspek dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa didalam 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 Mahpudin & 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.

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 & Carrollina, 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. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Beton.

Motivasi dan beban kerja termasuk dampak yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki tanggung jawab pribadi 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 jawabnya 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 kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu perusahaan di Kota Batam yang sedang berkembang saat ini dalam berupaya meningkatkan kinerja karyawannya adalah PT Citra Beton.

PT Citra Beton merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha industri konstruksi bangunan dimana produk utamanya yaitu ready mixed bermutu tinggi yang di produksi secara komputerisasi. Perusahaan ini sudah berdiri pada tanggal 30 Desember 2009, yang berlokasi di Kav. 20 Sei Lekop Kampung Becek Tanjung Uncang Batam. PT Citra Beton berhasil membuat perkembangan yang sangat signifikan sehingga mampu menjadi leader di Batam, sehingga dengan adanya pengalaman yang begitu lama dan kepercayaan konsumen, PT Citra Beton dituntut terus memberikan pelayanan dan hasil terbaik sesuai dengan komitmen dan permintaan pasar. Maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Supervisor PT Citra Beton. Diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih belum efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil produksi ready mixed PT Citra Beton Kota Batam tahun 2019.

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT Citra Beton

Bulan	Total Hasil Produksi <i>ready mixed</i>	Target Hasil Produksi	Target Produksi Tercapai
Januari	196m ³	150m ³	Tercapai
Februari	221m ³	150m ³	Tercapai
Maret	108m ³	150m ³	Tidak

Bulan	Total Hasil Produksi <i>ready mixed</i>	Target Hasil Produksi	Target Produksi Tercapai
April	191m ³	150m ³	Tercapai
Mei	211m ³	150m ³	Tercapai
Juni	97m ³	150m ³	Tidak
Juli	89m ³	150m ³	Tidak
Agustus	112m ³	150m ³	Tidak
September	168m ³	150m ³	Tercapai

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2019 mengalami fluktuasi. Target yang harus di capai sebanyak 150m³. Hal ini dapat dilihat pada bulan Maret terdapat hasil produksi sebanyak 108m³ dan pada bulan April dan Mei mengalami peningkatan sebanyak 191m³ dan 211m³, namun pada bulan Juni-Agustus hasil produksi PT Citra Beton masih mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan, penurunan ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan untuk memproduksi serta menurunnya pesanan dari *buyer*.

Dari wawancara yang dilakukan di PT Citra Beton, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul diantaranya yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan tentang pemberian motivasi kepada karyawan, dimana setiap karyawan saling individual dan kurangnya bersosialisasi, sehingga banyak terjadi bolos kerja, keterlambatan, serta kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang datang melewati jam masuk kerja menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakan upaya peningkatan kinerja dengan jalan pemberian motivasi, dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini

dapat diperkuat dengan data keterlambatan karyawan PT Citra Beton dalam 6 bulan terakhir pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Data keterlambatan karyawan PT Citra Beton Batam Periode April-September 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran karyawan			Jumlah TH	Jumlah H	Jumlah Karyawan Terlambat
		Sakit	Izin	Alpa			
April	155	4	3	3	10	145	3
Mei	162	1	2	2	5	157	5
Juni	167	1	1	1	3	164	6
Juli	167	0	3	1	4	163	6
Agustus	167	3	2	0	5	162	7
September	167	2	4	3	9	158	11
Jumlah	167	11	15	10	36	131	38

Sumber: HRD PT Citra Beton Batam, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak hadir dan terlambat dari periode bulan April-September 2019 cenderung meningkat setiap bulannya dari jumlah karyawan yaitu 167 karyawan yang terdata pada bulan September 2019. Pada bulan April menunjukkan bahwa dari 155 karyawan yang tidak hadir sebanyak 10 orang. Selanjutnya pada bulan Mei menunjukkan bahwa dari 162 karyawan yang tidak hadir sebanyak 5. Pada bulan Juni menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir sebanyak 3 orang. Pada bulan Juli menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir sebanyak 4 orang. Pada bulan Agustus menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir sebanyak 5 orang. Dan pada bulan September menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir meningkat menjadi 9 orang.

Selain itu, dalam absensi tersebut terdapat beberapa karyawan yang datang melewati jam masuk kerja. Itu akan mempengaruhi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. PT Citra Beton Batam menerapkan jam operasional

masuk pada pukul 08.00 WIB akan tetapi kenyataannya beberapa karyawan masih belum bisa tepat waktu dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja perusahaan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pada karyawan PT Citra Beton Batam.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Citra Beton diketahui bahwa beban kerja adalah suatu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. PT Citra Beton menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-17.00 atau selama 9 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 psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Citra Beton, 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 Citra Beton.

Kondisi yang telah diuraikan diatas, akan berdampak pada kinerja karyawan PT Citra Beton. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja karyawan dan beban kerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saptono, Mahyuddin & Basrindu, 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, Prasilowati & Suyanto, 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, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan mengelola beban kerja karyawan, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Citra Beton dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Beton Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan karyawan belum tercapai target.
2. Kurangnya pemberian motivasi menyebabkan banyak terjadi bolos kerja serta kesalahan dalam bekerja.
3. Karyawan yang terlambat cenderung meningkat setiap bulannya.
4. Setiap hari karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan (*overtime*).

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini dirancang pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan materi, waktu dan cakupan ruang lingkup penelitian yang sangat luas, untuk itu penulis membatasi permasalahan yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Citra Beton Batam.
3. Responden yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Citra Beton.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam ?
2. Apakah pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam?
3. Apakah pengaruh antara motivasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan rujukkan dan acuan untuk menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan pencerahan dan bisa menjadi acuan dari beberapa teori yang sudah dijadikan referensi kedepannya bagi calon penulis.

1. Bagi PT Citra Beton

Memberikan informasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, dan dapat memberikan masukan untuk masa yang akan datang agar perusahaan dapat menghindari penurunan kinerja di perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan yang lebih luas lagi berdasarkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan khususnya dibidang manajemen tentang pemahaman motivasi dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memperdalam wawasan teori dan pengetahuan penulis serta menjadikan sarana pengetahuan yang secara teori sudah didapatkan dengan kenyataan yang ada

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian yang selanjutnya serta dapat dijadikan bahan kepustakaan atau referensi bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.