

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja menjadi peranan utama di lingkungan korporat dan salah satu masalah yang paling rumit untuk di tangani, keputusan yang tidak tepat dapat membawa pengaruh buruk pada tujuan perusahaan yang sulit di capai. Untuk menghindari hal tersebut setiap perusahaan harus melakukan evaluasi, pelatihan, dan cara lainnya supaya mendapatkan tenaga kerja manusia yang bermutu tinggi dan yang memenuhi dengan standar yang ditentukan.

Karena banyaknya masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, terkadang beberapa dari sumber daya manusia tidak memperdulikan berapa banyak upah yang mereka dapatkan ketika bekerja dengan perusahaan. Namun, perusahaan harus melakukan seleksi demi seleksi dengan tujuan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah di tetapkan.

Dengan adanya evaluasi demi evaluasi yang dilakukan organisasi, maka karyawan perlu memperhatikan keterampilan & kemampuan yang mereka miliki. Karena dengan kemampuannya yang dapat di terapkan kepada kriteria yang ada, seorang tenaga kerja juga mampu mengerjakan kewajibannya sebagai seorang karyawan atau pegawai di kemudian hari.

Menurut Sulastri et al (2021:3) Motivasi kerja merupakan faktor yang memicu motivasi dan inspirasi untuk bekerja. Motivasi berhubungan sangat erat

dengan upaya dan inspirasi yang timbul dari dalam individu dan dilaksanakan dengan tujuan mencapai segala target yang diinginkan hingga mencapai kepada arah yang telah di tentukan.

Dalam penelitian Cohen seperti yang di kutip pada (Nugraheni et al., 2022) menyatakan bahwa Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh individu yang terkait dengan faktor-faktor situasional. Faktor-faktor ini mencakup lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja.

Beban kerja juga sering kali dikaitkan dengan munculnya stress kerja pada kinerja karyawan, dalam penelitian (Andiani & Jayanagara, 2023) menyatakan bahwa beban kerja merupakan seperangkat atau jumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu. Jumlah tugas yang dilakukan oleh karyawan merupakan penyebab stress kerja yang dialami oleh karyawan, karena waktu yang terbatas yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Sari et al., (2019:5) dalam kutipannya, peneliti mengatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang negatif kepada kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja yang semakin sedikit akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut kutipan dari Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja diartikan sebagai muatan pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sebuah jabatan atau unit dalam organisasi dan merupakan hasil kali antara kapasitas kerja dan standar waktu.

Menurut (Dan et al 2022:3) dikutip penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja menurut pengertiannya merupakan kesetidakpahaman pemahaman. Pemahaman ini diartikan sebagai proses di mana individu mengelola dan menafsirkan informasi sensorik untuk mengerti dan memberikan arti pada lingkungan mereka.

Menurut (Fahrurrozi, 2021) stress kerja didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang merasa terancam dan tertekan secara psikologis, fisiologis, dan emosional karena interaksi dengan lingkungan kerja. Stres di tempat kerja terjadi akibat ketidakjelasan posisi, masalah posisi, dan beban kerja yang berlebihan, yang dapat menghambat kinerja dan kemampuan seseorang.

PT. Pionika Automobil merupakan salah satu perusahaan mobilisasi yang memimpin di industri otomotif secara global. Perusahaan ini hadir untuk menyediakan layanan terbaik dalam perawatan kendaraan kepada pelanggan. PT. Pionika Automobil Batam merupakan salah satu dealer resmi nasional yang memiliki tenaga kerja yang telaten yang siap dengan segala kemungkinan dalam memberikan layanan yang unggul bagi para konsumen.

Perusahaan PT. Pionika Automobil Batam selalu berupaya untuk melayani yang optimal setiap konsumennya. Kinerja karyawan menurut pengertiannya merupakan efektivitas kerja serta jumlahnya yang dapat dimiliki oleh seorang tenaga kerja dalam menjalankan tanggung jawab yang telah di berikan kepada masing - masing tenaga kerja. menurut pengertiannya dengan melihat motivasi

kerja, beban kerja, dan stress kerja yang ada pada perusahaan tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan

Di bawah merupakan tabel data karyawan di PT. Pionika Automobil yang didapatkan dari *Human resource Development (HRD)*:

**Tabel 1. 1** Data jumlah karyawan Tahun 2022

| No | Departemen | Jumlah Karyawan |
|----|------------|-----------------|
| 1. | Supervisor | 6               |
| 2. | Admin      | 5               |
| 3. | Sales      | 64              |
| 4. | HRD        | 2               |
| 5. | Accounting | 5               |
| 6. | CCO        | 6               |
| 7. | Kasir      | 4               |
| 8. | Teknisi    | 35              |
| 9. | PDI        | 3               |
|    | TOTAL      | 130             |

**Sumber** : HRD PT. Pionika Automobil

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada tahun 2022 adalah sebanyak 130 orang. Terdapat bagian perusahaan pada bagian internal merupakan HRD, admin, akunting, CCO, dan kasir, adalah sebanyak 22 orang, sedangkan pada bagian eksternal terdapat supervisor, sales, teknisi, dan PDI yang bekerja di lapangan sebanyak 108 karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Pionika Automobil adapun masalah kualitas kerja karyawan dapat di lihat dari kurangnya motivasi dan semangat dalam mengerjakan kewajibannya. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa kurangnya motivasi yang di dapatkan oleh karyawan disebabkan oleh kurangnya pemberian penghargaan bagi karyawan, sehingga karyawan pun kurang termotivasi dalam melakukan kewajibannya.

Masih banyak karyawan yang menunda – nunda pekerjaannya. Selain dari pada itu, dapat di lihat bahwa motivasi kerja para karyawan masih dapat dikatakan cukup rendah, hal ini dapat di buktikan pada saat Dalam rapat strategis untuk merancang rencana pemasaran baru, sebagian besar anggota tim pemasaran hanya duduk diam dan tidak memberikan kontribusi yang berarti. Beberapa dari mereka terlihat sibuk dengan ponsel mereka, mengabaikan diskusi yang sedang berlangsung. Akibatnya, ide-ide kreatif yang diperlukan untuk memajukan rencana pemasaran tidak muncul, dan rapat berakhir tanpa hasil yang memuaskan.

Dalam rapat evaluasi kinerja tim proyek, sebagian besar anggota tim hanya hadir secara fisik tanpa benar-benar berpartisipasi secara aktif. Mereka terlihat tidak fokus dan terkadang memeriksa ponsel mereka. Diskusi tentang pencapaian proyek dan evaluasi kinerja menjadi dangkal dan tidak mendalam karena kurangnya kontribusi dari anggota tim. Sehingga itu lah yang menjadi salah satu faktor seorang karyawan kurang focus dalam mengerjakan tanggung jawabnya.

Motivasi yang kurang juga dapat menyebabkan karyawan sering tidak hadir dengan alasan izin maupun sakit. Berikut merupakan data absensi bulan Januari - Juli pada tahun 2021:

**Tabel 1. 2** Data Absensi Karyawan PT. Pionika Automobil

| <b>Keterangan</b>                                     | <b>April</b> | <b>Mei</b> | <b>Juni</b> | <b>Juli</b> | <b>Agustus</b> |
|---|--------------|------------|-------------|-------------|----------------|
| <b>Jumlah rata rata hari lembur per bulan</b>         | 14           | 6          | 8           | 10          | 12             |
| <b>Rata rata jumlah karyawan yang lembur per hari</b> | 52           | 40         | 49          | 54          | 60             |

|                                      |    |       |       |    |       |
|--------------------------------------|----|-------|-------|----|-------|
| <b>Rata-rata jam kerja</b>           | 11 | 10.36 | 10.45 | 12 | 10.55 |
| <b>Rata-rata kelebihan jam kerja</b> | 2  | 1.36  | 1.45  | 3  | 1.55  |

**Sumber :** HRD PT. Pionika Automobil.

Berdasarkan data lembur karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT. Pionika Automobil menghadapi situasi di mana karyawan seringkali bekerja melebihi batas jam kerja produktif yang telah ditetapkan, yaitu rata-rata 8 jam. Oleh karena itu, dari segi kuantitas, belum terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil.

Data lembur karyawan menjadi indikator dari tingkat beban tugas yang diterima oleh tenaga kerja. Jika bertambah tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin sering mereka harus bekerja lembur, melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Pionika Automobil mengalami kelebihan jam kerja paling banyak pada bulan Juli 2021 serta dengan rata-rata jumlah karyawan yang lembur yaitu 54 orang dari total keseluruhan karyawan 130 orang. Hal ini terjadi dikarenakan tingginya target yang harus dicapai oleh perusahaan.

Dengan menurunnya kenikmatan dalam bekerja dan rendahnya motivasi kerja, dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil masih belum mencapai tingkat optimal, yang tercermin dari ketidaksesuaian pencapaian dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Hal ini disebabkan oleh absensi yang sering terjadi dikalangan karyawan, yang

mengakibatkan ketidakcapaian target permintaan. Selain itu, karyawan juga lambatnya respons dalam mengerjakan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Terdapat kecenderungan bagi karyawan untuk menunda-nunda pekerjaan karena kurangnya dorongan dari atasan mereka untuk meningkatkan produktivitas, yang kemudian menyebabkan kurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berikut ini merupakan tabel target dan pencapaian dari PT. Pionika Automobil:

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Perolehan identifikasi masalah yang telah dijelaskan dalam latar belakang yang disajikan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya motivasi kerja karena kondisi kerja yang di terima karyawan kurang sesuai.
2. Karyawan PT. Pionika Automobil banyak yang mengeluh tentang beban tugas yang melebihi batas kemampuan di tangani oleh seorang tenaga kerja.
3. Karyawan PT. Pionika Automobil merasa stress karena banyaknya tanggung jawab yang harus di selesaikan
4. pegawai tidak berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya tepat waktu

## **1.3 Batasan Masalah**

Penulis harus melakukan pembatasan variabel penelitian untuk memungkinkan penelitian ini dilakukan secara komprehensif. Oleh karena itu, penulis memfokuskan variabel penelitian ini pada motivasi kerja, beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi dan dibatasi oleh peneliti, berikut merupakan perumusan masalah yang ada pada penelitian ini :

1. Bagaimanakah motivasi kerja mempengaruhi hasil kinerja karyawan di PT Pionika Automobil?
2. Bagaimana dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil?
3. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja, terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Terdapat tujuan peneliti dalam melakukan riset ini , sebagai berikut :

1. Bertujuan untuk mempelajari dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil
2. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kerja di PT Pionika Automobil
3. Bertujuan untuk menilai implikasi stress kerja terhadap hasil kerja karyawan di PT Pionika Automobil
4. Bertujuan untuk memperinci pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Pionika Automobil

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan untuk mencapai target tujuan bersama dan memiliki nilai yang bermanfaat:

1. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai acuan bagi PT Pionika Automobil dalam mengatasi masalah kinerja pada karyawan.

2. Bagi Mahasiswa Universitas Putera Batam

Dapat digunakan sebagai rujukan dalam karya akademik, dijadikan sebagai sumber referensi dalam dokumen ilmiah, serta berperan sebagai panduan bagi peneliti dalam bidang yang sejenis.

3. Bagi peneliti sendiri

Mengembangkan wawasan peneliti dan mendukung penyelesaian masalah melalui pendekatan yang terstruktur.