

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya, suatu perusahaan dapat mencapai tujuan (*goals*) melalui kualitas sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dapat berpengaruh terhadap keuntungan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka sulit untuk perusahaan tersebut meraih tujuan atau kesuksesannya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus memahami pentingnya kinerja karyawan untuk mendukung perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan harus dikelola dengan dengan baik. Hal ini dikarenakan mengelola sumber daya manusia yang optimal akan menciptakan suatu kinerja efektif yang dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan tersebut. Arianty, dkk (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang tangguh perlu dijalankan secara bersamaan untuk membentuk kesatuan dan menghasilkan sinergi.

Sumber daya manusia juga menjadi aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Perusahaan diwajibkan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kelebihan supaya tetap eksis dan memenangkan pertarungan antar perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan (Tampi, 2014). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena tanpa

adanya sumber daya manusia yang memadai tidak akan mampu menghasilkan sesuai dengan apa yang di harapkan, dalam perusahaan akan terdapat banyak kendala sehingga dapat diminimalisir (Darmawan, 2015:1)

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan hal penting dalam menjalankan berbagai aktivitas diperusahaan. Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki potensi untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik. Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perantara, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:10). Selain memiliki mesin yang mutakhir, fasilitas yang lengkap, dan infrastruktur yang kokoh untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga bergantung pada orang yang melakukan pekerjaan itu. Efektivitas karyawan perusahaan dapat berdampak pada keberhasilan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya, harus konsisten dan berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan akan menggunakan berbagai metode, termasuk program pengembangan karir, memberikan motivasi kerja, dan meningkatkan kompetensi staf, untuk meningkatkan kinerja personelnnya. Karyawan dituntut untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dalam berbagai cara. Hal ini sebagai akibat dari informasi dan pelatihan yang telah diterima karyawan mengenai pelaksanaan kinerja karyawan.

Menurut Murty dalam Sudradjat (2016) istilah kinerja yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diperoleh seseorang. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sedangkan, Dessler (2016) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dilihat dengan membandingkan hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

Salah satu hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Seni menginspirasi orang lain untuk mengambil tindakan disebut motivasi. Pemeriksaan lebih dalam mengungkapkan bahwa motivasi memiliki kapasitas untuk mempengaruhi individu. Menurut Said (2015) motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan semangat kerja yang menyebabkan seseorang untuk mengambil tindakan untuk terus maju. Suranta dalam Arilestari & Dwita (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah reaksi yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan yang disebabkan adanya rangsangan dari luar dimana mempengaruhi diri untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan identitas, arah, dan bekal seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dengan menunjukkan minat pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja pada karyawannya.

Tingkat dan jenis pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Tingkat pekerjaan yang berlebihan dapat membuat motivasi karyawan menurun sehingga kinerja ikut menurun. Menurut Riny Chandra dalam Said (2015) Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dan beban kerja yang kurang maka akan muncul perasaan bosan namun sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah dan beban kerja terlalu banyak maka akan muncul kelelahan yang lebih, Gibson dalam Maulina (2021) mengartikan *Work Overload* atau beban kerja

sebagai suatu kondisi yang terjadi jika lingkungan memberi tuntutan yang melebihi kemampuan individu. Sedangkan, menurut Riggio dalam Mahfudz (2017) menjelaskan bahwa *Work Overload* terjadi ketika suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebih dari karyawan. Faktor lain yang berkontribusi terhadap stres kerja karyawan adalah beban kerja yang berlebihan.

Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta tingkat kerumitan pekerjaan harus sesuai dengan kapasitas mereka. Perusahaan atau organisasi perlu berhati-hati untuk memastikan bahwa beban kerja harus konsisten dengan kemampuan sumber daya manusia mereka. Hal itu dapat dilakukan dengan memberikan beban kerja sesuai kapasitas diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Masalah yang sering ditemui di tempat kerja dapat mengganggu kondisi kerja dan kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaannya. Jika seorang pekerja memiliki beban kerja yang berat, maka akan mengakibatkan stres dalam bekerja dan motivasi yang rendah. Hal inilah yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga merugikan perusahaan. Menurut Rolos, Sambul, & Rumawas (2018) mengungkapkan bahwa salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja yaitu kewajiban untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Work overload atau Kelebihan beban kerja menjadi salah satu masalah besar yang dimiliki oleh perusahaan. Beban kerja merupakan masalah yang dapat meningkat dari hari ke hari dimana mampu menghasilkan stres maupun konflik dalam kehidupan kerja (Ali & Farooqi, 2014). *Work Overload* terdiri atas beban

kerja fisik dan mental. *Work Overload* berlebihan dapat menurunkan moral karyawan sehingga berdampak pada kinerja yang menurun dan mengurangi keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. R Irawati (2017) menyebutkan bahwa dampak negatif beban kerja bagi karyawan adalah kualitas kerja menurun, munculnya keluhan pelanggan, naiknya tingkat absensi, dan pengukuran psikologis.

Penelitian Ali & Farooqi (2014) menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja dapat memungkinkan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja. Selain itu, beban kerja tidak sehat yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kemampuan intelektual dan sosial. Untuk itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan karyawan sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan beberapa kegiatan atau program berupa penilaian dan penghargaan agar karyawan termotivasi (Ali & Farooqi, 2014). Kemudian, langkah berikutnya adalah perusahaan perlu menambah atau meningkatkan fasilitas menjadi lebih canggih agar mengurangi beban kerja karyawan yang berlebihan pada tingkat individu.

Tahir, dkk dalam Sahaduta (2017) mengungkapkan rekomendasi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya pembayaran insentif berdasarkan prestasi kerja. Cara tersebut dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pembayaran insentif dapat menciptakan persaingan antar karyawan sehingga kinerja perusahaan meningkat dalam jangka panjang dan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri. Pembayaran inentif dapat dilakukan berdasarkan kinerja individu, kelompok, maupun perusahaan secara keseluruhan (Tahir, dkk dalam Sahaduta, 2017).

Beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan saling berkaitan satu sama lain. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitupun dengan motivasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Sitepu (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan Bank BTN Cabang Manado. Namun, pengaruh yang dihasilkan tidak berdistribusi secara merata. Sedangkan, penelitian Sujarwanto (2016) mengungkapkan bahwa beban kerja dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebanyak 10% di bank BTN Yogyakarta sehingga semakin tepat motivasi kerja yang tinggi dan beban kerja yang seimbang, maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

Jika organisasi memiliki orang-orang yang terampil dalam setiap posisi yang berbeda, maka perusahaan dapat berfungsi secara efektif. Selain itu, karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan yang memadai, serta keinginan untuk maju. Oleh karena itu, perusahaan harus bekerja untuk mengelola karyawan seefektif mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan. Perkembangan perusahaan akan dipengaruhi oleh peningkatan kinerja karyawan, sehingga mampu bersaing dan bertahan dalam perekonomian global. Agar tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terpenuhi berbagai inisiatif yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi masalah serius bagi manajemen perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada menejer PT. Marinal Indo Prima pada bulan Oktober 2021 masih sering ditemui karyawan yang bekerja kurang optimal. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan kurang antusias untuk segera menyelesaikan pekerjaan, beberapa karyawan masih sering dijumpai

mondar mandir bahkan bahkan keluar ruangan pada saat jam kerja selain itu beberapa karyawan masih banyak yang datang terlambat dalam bekerja, batasan maksimal jam masuk kerja adalah jam 07:30 namun Ketika peneliti mengamati kondisi lapangan masih banyak karyawan yang baru datang. Selain itu beberapa masalah yang terjadi. Salah satunya adalah target kerja yang menyebabkan karyawan memiliki emosi tidak stabil, tidak rileks dan tegang sehingga puncaknya mengalami stress kerja. Jika karyawan terus-menerus mengalami stress, maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja yang akhirnya berpengaruh besar terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat permasalahan target produksi serta realisasi yang dicapai mengalami penurunan yang cukup banyak, maka karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, sehingga produksi cenderung menurun, yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Data Produksi PT. Marinal Indo Prima

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase
1	Januari 2021	12	11	92%
2	Februari 2021	12	10	83%
3	Maret 2021	12	12	100%
4	April 2021	12	9	75%
5	Mei 2021	12	10	83%
6	Juni 2021	12	9	75%

Sumber : PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa produktifitas kinerja karyawan pada bulan Januari sampai juni 2021 tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan, hanya pada bulan maret PT. Marinal Indo prima Jumiang dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi kerja pada karyawan di PT. Marinal Indo Prima dapat dilihat dari evaluasi kinerja manajer perusahaan. Beberapa faktor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan menjadi tidak optimal, diantaranya upah yang diterima, hubungan pribadi, hingga kondisi kerja. Dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut cukup panas karena berdekatan dengan pantai, suhu ruangan yang mempengaruhi karyawan kurang puas dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang termotivasi baik juga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Tabel 1. 2 Data Jam Kerja Karyawan

No	Nama Hari	Jam Kerja	Jumlah jam kerja
1	Senin	07:30 – 16:30	9 Jam
2	Selasa	07:30 – 16:30	9 Jam
3	Rabu	07:30 – 16:30	9 Jam
4	Kamis	07:30 – 16:30	9 Jam
5	Jum'at	Hari Libur	0 Jam
6	Sabtu	07:30 – 16:30	9 Jam
7	Minggu	07:30 – 16:30	9 Jam
Jumlah			54 Jam

Sumber: PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan (2021)

Perhari = 1 hari x 9 jam = 540 menit

Perminggu = 6 hari x 9 jam = 54 jam = 3.240 menit

Perbulan = 26 hari x 9 jam = 234 jam = 14.040 menit

Pertahun = 312 hari x 9 jam = 2.808 jam = 168.480 menit

Work Overload yang diterima oleh karyawan menjadi masalah harus diperhitungkan guna mencapai SDM yang berkualitas. *Work Overload* yang terjadi diperusahaan PT. Marinal Indo Prima terjadi ketika karyawan mengerjakan

sesuatu yang tidak lagi sesuai dengan kapasitasnya, Berdasarkan peraturan Menteri keuangan Republik Indonesia Nomor 175/PMK. 01/2016, Jam efektif dari setiap karyawan adalah 6 jam 25 menit (6,416 jam) setiap harinya. Terdapat dua item jam kerja yaitu 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam satu minggu dan satu jam istirahat, 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam satu minggu dan satu jam istirahat. Adapun untuk mengetahui masing-masing beban kerja karyawan maka dapat dihitung dengan menggunakan Normal hasil dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja masing masing karyawan dengan menggunakan rumus.

$$\text{Normal Hasil} = \frac{\text{Hasil}}{\text{Orang} \times \text{waktu}}$$

Sumber: Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 75 tahun 2004

Dari rumus tersebut maka dapat dilakukan pengukuran bahwa pada saat bulan Januari realisasi yang dicapai karyawan sebesar 11 Ton /105 × 216 jam maka beban kerja masing-masing karyawan 0,485, dan saat bulan februai sebesar 10 Ton /105 × 192 jam maka beban kerja masing masing karyawan 0,496. Dan bulan Maret 12 Ton /105 × 216 jam maka beban kerja masing-masing karyawan 0,529. dan bulan April 9 Ton /105 × 208 maka beban kerja masing-masing karyawan 0,412. Dan bulan Mei 10 Ton/105 × 216 maka beban kerja masing-masing karyawan 0,440. Dan bulan Juni 9 Ton/105 × 108 maka beban kerja masing-masing karyawan 0,446. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja masing-masing karyawan pada bulan Januari sampai bulan juni pada PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan mengalami peningkatan.

Hal ini dapat dilihat dari jam kerja yang seharusnya 7 jam dalam sehari di dalamnya termasuk jam istirahat namun perusahaan bekerja dari pukul 07:30

sampai 16:30, selain itu sebagian karyawan harus menambah jam kerja karena harus menyelesaikan pekerjaan pada hari itu. Kemudian, PT. Marinal Indo Prima hanya memberikan libur selama sehari dalam seminggu yakni hari jumat. Padahal, seharusnya perusahaan juga memberikan libur pada hari minggu. Dengan demikian, karyawan dapat merasakan keserasian dalam bekerja yang dapat memicu motivasi kerja dan terwujudnya kinerja yang diinginkan. Beban kerja berlebihan (*Work Overload*), motivasi kerja, dan kinerja merupakan topik yang berkaitan satu sama lain dalam menciptakan sumber daya manusia yang optimal. Efektivitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kualitas dan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Overload* dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dipaparkan rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan?
- 3) Apakah *Work Overload* dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dipaparkan tujuan penelitian sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan *Work Overload* terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan
- 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh *Work Overload* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut.

- 1) Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan, selain itu juga menjadi acuan bagi penelitian sejenis untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama menyangkut hal yang berkaitan dengan *Work Overload* dan Motivasi pada perusahaan.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam organisasi berkaitan dengan *Work Overload* dan Motivasi kerja para karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja

- 3) Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh *Work Overload* dan Motivasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan