

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan. Mangkunegara (2010) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang atau karyawan dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja Rozalia, *et.al*, (2015). Dan kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat

di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011).

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan produk yang bermutu tinggi dengan harga jual yang kompetitif karena persaingan di dunia usaha saat ini semakin meningkat. Adanya persaingan bisnis yang semakin ketat dewasa ini, menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan profesionalisme manajemennya. Produk berkualitas dan sesuai dengan keinginan konsumen menjadi hal utama yang menjadi prioritas perusahaan dalam merebut pasar yang ada. Begitu pula dengan PT. Tanjung Abadi Makmur, perusahaan industri baja yang menghasilkan alat-alat konstruksi bangunan dalam bentuk pleser pipa, linggis per, rudo singkal tractor, gancu, plat, kubut, pacul, betel, secrop, dengan jenis bahan baja dan besi. Dalam menjaga kepuasan konsumennya, perusahaan berusaha mempertahankan mutu produk sesuai dengan harapan dan keinginan konsumen.



Sumber: Dokumentasi PT. TAM (2020)

Gambar 1.1 Beberapa Produk PT. TAM

Di Kabupaten Jombang ada beberapa perusahaan sejenis seperti PT. Tanjung Abadi Makmur diantaranya yaitu, UD. FARREL yang berlokasi di Desa Mlirip Kecamatan Ngusikan, dan juga ada xxxxxx. Berbeda dengan perusahaan pesaing lainnya, PT. Tanjung Abadi Makmur merupakan perusahaan yang memproduksi alat-alat konstruksi bangunan berbahan baja dan besi yang mempunyai system manajemen yang bagus, dan juga berkembang pesat dengan semakin banyaknya permintaan pasar akan kebutuhan alat-alat konstruksi bangunan, jangkauan distribusi yang semakin meluas tidak hanya di wilayah Jawa Timur saja, melainkan sudah mencakup seluruh Pulau Jawa, bahkan sampai luar Jawa. Sehingga menjadikan perusahaan ini semakin besar dengan mempunyai 3 gudang penyimpanan hasil produksi dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis di Kota Jombang, disamping itu juga PT. Tanjung Abadi Makmur telah banyak membantu perekonomian warga sekitarnya dengan menjadikan karyawan produksinya.

Selama 6 bulan terakhir kinerja PT. TAM untuk memproduksi alat-alat konstruksi bangunan berbahan baja dan besi mengalami fluktuasi (naik turun) cenderung rendah, sekilas menandakan bahwa ada permasalahan terhadap kinerja karyawan produksi. Kinerja karyawan produksi tidak mampu mencapai target pasar. Sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Produksi Dept. Produksi PT. Tanjung Abadi Makmur Jan – Jun Tahun 2020

Bulan	Target Produksi (Unit)	Permintaan Pasar (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Afkir (Unit)
Jan	4.000	4.200	3.700	30
Feb	4.200	4.500	3.950	35

Mar	5.300	5.500	4.900	53
Apr	2.000	2.200	1.700	25
Mei	1.700	1.900	1.400	20
Juni	1.500	1.700	1.300	21

Sumber: PT. Tanjung Abadi Makmur (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, tingkat realisasi produksi yang dihasilkan karyawan setiap bulannya jauh dibawah target yang ditentukan, contohnya saja bulan Januari 2020 dalam permintaan pasar berjumlah 4.200 unit tetapi perusahaan dalam waktu 1 bulan hanya mampu menargetkan kapasitas produksi 4.000 unit dan pada realisasinya perusahaan hanya mampu memproduksi 3.700 unit.

Dalam sebulan PT. Tanjung Abadi Makmur memproduksi barang dengan banyak jenis, dan pembagian waktu dalam memproduksi barang tersebut sangatlah terbatas. Sehingga karyawan merasa terbebani dengan hal tersebut, ditambah lagi dengan kurangnya keamanan pada lingkungan kerja yang membuat para karyawan merasa kurang aman dan nyaman. Kurangnya keamanan ini adalah lingkungan PT. Tanjung Abadi Makmur memang masih belum memenuhi standar keamanan bagi para karyawan produksinya.

Tabel 1.2 Realisasi Produksi Dept. Produksi PT. Tanjung Abadi Makmur April – Juni Tahun 2020

No	Jenis Barang	April				Mei				Juni			
		I	I	I	II	III	IV	II	III	IV	II	III	IV
1.	Pleser Pipa	180				150				140			
2.	Linggis Per	210				170				150			
3.	Rudo Singkal Tractor		150				120				110		
4.	Gancu		220				180				170		
5.	Plat			130				80				70	
6.	Kubut			190				150				140	

7.	Pacul			220				200				190	
8.	Betel				270				250				240
9.	Scrop				130				100				90
Total		1700			1400			1300					

Sumber: PT. Tanjung Abadi Makmur (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, tingkat realisasi produksi dari jenis barang yang dihasilkan karyawan setiap bulannya mengalami penurunan, contohnya saja bulan April 2020 total produksi dari semua jenis barang berjumlah 1700 unit dan pada bulan Mei 2020 mengalami penurunan produksi yaitu dengan jumlah 1400 unit. Sehingga bisa disimpulkan dengan adanya penurunan realisasi produksi setiap bulannya, bahwasanya karyawan merasa terbebani dengan banyaknya barang yang diproduksi dan waktu yang diberikan untuk memproduksi jenis barang tersebut.

Pada PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang terdapat karyawan produksi dengan beberapa bagian, pertama adalah bagian mapping yang bertugas membuat gambar pola untuk produk yang dihasilkan (berjumlah 10 orang), kedua bagian scrolling yang bertugas memotong bahan baku (berjumlah 7 orang), selanjutnya bagian ripping yang bertugas memotong gambar pola yang sudah digambar dan langsung memproduksi barang (berjumlah 5 orang), selanjutnya bagian xanding yang bertugas menghaluskan barang yang sudah diproduksi (berjumlah 4 orang), selanjutnya bagian repair yang bertugas untuk memperbaiki apabila ada barang yang kurang sesuai atau istilahnya quality control (berjumlah 8 orang), selanjutnya bagian packing yang bertugas untuk pengemasan barang (berjumlah 5 orang), dan yang terakhir adalah bagian tally yang bertugas menghitung barang hasil produksi (berjumlah 5 orang). Total

karyawan produksi PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang adalah 45 orang, dan semua karyawan produksi ini yang memproduksi dari 9 jenis barang dengan waktu yang sudah ditentukan dengan target produksi dalam sebulan.

Sehingga dengan fenomena diatas mengakibatkan kinerja karyawan produksi menurun dan kualitas kerja yang dilakukan karyawan produksi kurang memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan sering kali karyawan tidak dapat memenuhi target dan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga tidak selalu dapat memenuhi permintaan pasar, karena produk yang dihasilkan karyawan masih terdapat kerusakan atau cacat sehingga produk tersebut di *retur*. Disamping itu pengelolaan waktu kerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur masih belum maksimal, sehingga sering terlambat baik saat produksi maupun pengiriman. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi dan permintaan pasar tersebut, diduga karena aspek sumber daya manusianya, dan menurut peneliti yaitu faktor motivasi kerja dan beban kerja.

Agar kinerja karyawan meningkat, sehingga mutu produk yang mereka hasilkan juga meningkat. Esensi dari motivasi kerja harus diberikan untuk memotivasi karyawan agar memaksimalkan keahliannya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki maupun untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu

kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya.

Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi. motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan.

Pengaruh motivasi kerja mampu memberikan sebuah dorongan bagi para karyawan agar bekerja lebih baik lagi, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan melaksanakan jobdisk yang dibuat. Selain itu beban kerja yang diberikan kepada para karyawan, karena pada umumnya beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya

manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini berarti beban kerja adalah kewajiban karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

Motivasi kerja, dan beban kerja merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Beberapa penelitian di bawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan beban kerja. Secara empiris beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gardjito, et al (2014); Jatmiko, et al (2015); Hidayat & Aryanti (2016); Andayani & Makian (2016); Restianah (2016); Irawati & Carrollina (2017).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Abadi Makmur”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka pokok permasalahannya yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada:

1. Berfokus pada meneliti hubungan antara variabel independent yaitu motivasi kerja dan beban kerja, dengan variabel dependent yaitu kinerja karyawan.
2. Sampel yang dijadikan responden yaitu semua karyawan produksi PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja karyawan, yang mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih sempurna.

