

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan mewujudkan visi, misi, dan tujuan bisnis bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan, koordinasi, kepemimpinan, dan pengaturan elemen-elemen yang membentuk dinamika bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusia. Dengan demikian, pentingnya administrasi sumber daya manusia yang kompeten dalam memastikan kemakmuran dan kelangsungan bisnis perlu mendapat perhatian yang cermat.

Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, keterampilan, dan kehadiran. Pemberi kerja dapat menawarkan insentif dan bonus untuk menghargai hasil pekerjaan. Di sisi lain, karyawan yang tidak memenuhi harapan dapat diberi peringatan atau tindakan disipliner lainnya. Untuk memastikan bahwa karyawan mempertahankan tingkat kinerja mereka dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen perlu mengatasi hambatan-hambatan yang ada di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2018) kinerja merupakan hasil dari individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama dengan otoritas dan tanggung jawab mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang ilegal, taat hukum, dan moral dan etis. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi dan menjadi pusat perhatian untuk meningkatkan kinerja organisasi baik bagi individu maupun kelompok. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor.

Dengan melihat pembahasan tentang kinerja karyawan, evaluasi kinerja sangat penting untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai standar yang ditetapkan. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan bagaimana beban kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini dapat memberikan gambaran lebih lengkap tentang produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Salah satu hal yang dapat membuat karyawan berkinerja buruk adalah beban kerja mereka. Beban yang ditugaskan kepada seseorang atau unit dalam

jangka waktu tertentu adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh bisnis. Jumlah tenaga kerja yang berlebihan, baik secara kumulatif maupun sekaligus, dapat berdampak negatif pada anggota staf yang termotivasi karena mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas secara efisien di bawah tekanan. Oleh karena itu, pemberi kerja harus berhati-hati dalam menugaskan pekerja dengan jumlah pekerjaan yang dapat diatur sehingga mereka merasa nyaman dan dapat memproyeksikan gambaran yang baik tentang pekerjaan mereka.

Salah satu hal yang mungkin dapat mengganggu kinerja pekerja adalah beban kerja. Pelaku usaha harus mewaspadai beban kerja, yang diartikan sebagai tugas atau kewajiban yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak atau kumulatif dapat memiliki dampak negatif pada karyawan yang bersemangat, karena karyawan mungkin tidak akan mampu bekerja secara efektif jika diberikan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu singkat. Oleh karena itu, harus diperhatikan bagi perusahaan dalam menetapkan jumlah pekerjaan yang efisien bagi karyawan agar mereka merasa nyaman dan untuk membangun citra prestasi kerja yang positif.

Irawati & Carollina (2017) mendukung pandangan tersebut dengan tentukan dan hilangkan hambatan apa pun yang mungkin dimiliki perusahaan. Karyawan yang diberikan tugas dan pekerjaan yang banyak tidak selalu dapat bekerja dengan maksimal. Kinerja karyawan akan terpengaruh jika keadaan ini sering terjadi. Selain itu, Kurniawan (2017) menyatakan bahwa kinerja yang optimal dapat dipupuk dengan menyesuaikan beban kerja dengan keterampilan individu. Dalam konteks ini, memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang beban kerja dipandang sebagai tantangan dan kesempatan untuk membuat kemajuan yang berarti.

Evaluasi terhadap beban kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja individu. Komponen penting yang mungkin memotivasi seseorang untuk beroperasi secara efektif sesuai dengan prosedur dan tujuan yang ditetapkan adalah motivasi. Menurut Pandi Afandi (2018), motivasi adalah suatu dorongan bawaan yang mendorong seseorang berperilaku dengan ikhlas, gembira, dan komitmen guna menghasilkan hasil yang berkaliber tinggi.

Motivasi merupakan faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketika motivasi tinggi, kinerja karyawan cenderung meningkat. Motivasi merupakan pemicu semangat atau dorongan untuk bekerja. Ketika dihadapkan dengan beban kerja, motivasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal dan efisien. Robbins & Coulter (2016) mengatakan bahwa dalam mencapai suatu tujuan diperlukan adanya motivasi adalah suatu proses yang mencirikan keuletan, keteguhan hati, dan kekuatan.

PT Perkebunan Nusantara IV, sebagai salah satu BUMN yang beroperasi di sektor pengolahan kelapa sawit, kopi, dan teh, merupakan holding dari PT Perkebunan Nusantara IV Group. Perusahaan ini mengelola sebanyak 14 unit di Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Barat, dengan tiga anak perusahaan yang berkantor pusat di Kota Jambi, Provinsi Jambi. Dengan pengalaman bertahun-tahun, PT Perkebunan Nusantara IV telah menjadi perusahaan yang sangat profesional, berkomitmen terhadap hasil produksinya.

Penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data yang relevan untuk mengeksplorasi aspek-aspek penting. Peneliti memperoleh data penjualan PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi tahun 2023, dengan datanya sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Kinerja Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi Tahun 2023

Komoditas		Target 2023	Realisasi 2023	Capaian (%)
Minyak Sawit	Palmoil	8.153.893	8.694.287	106,62%
Inti Sawit	Palm Kernel	58.758	199.445	340,28%
Palm Kernel Oil	Palm Kernel Oil	546.040	584.453	107,03%
palm Kernel Meals	Palm Kernel Meals	81.526	96.755	118,67%
The	Tea	189.237	170.403	68,09%
Gula	Sugar	22.557	11.675	51,75%
Jasa Lain	Other Service	94.235	63.378	67,25%
Rata-rata		1.306.606,5	1.402.913,7	122,81%

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.1. komoditas yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi terdapat minyak sawit, inti sawit, palm kernel oil, palm kernel meals, teh, gula, dan jasa lain. Setiap produk terdapat target yang sudah ditetapkan yang nantinya akan direalisasikan, dari data diatas banyak produk sudah melebihi

dari target yang dibuat, seperti minyak sawit, inti sawit, palm kernel oil, dan palm kernel meals. Dari persentase yang didapat kinerja organisasi sudah mencapai target yaitu dengan persentase 122,81%, Namun ada dua produk yang tidak mencapai target yaitu teh dan gula, tidak tercapainya target kedua produk ini disebabkan perubahan iklim yang ekstrim di tahun 2023 atau biasa disebut el-nino. Pada tahun 2023 terdapat fenomena el-nino yang terjadi di Indonesia yang menyebabkan susah nya memanen teh dan tebu karena cuaca yang sangat buruk, susah nya panen ini menyebabkan produk teh dan gula tidak dapat mencapai target yang ditetapkan.

Kinerja organisasi yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi tahun 2023 diatas masih ada yang belum mencapai target yang ditetapkan hal ini menunjukkan bahwa kinerja di instansi tersebut masih belum optimal, sesuai dengan pendapat dari Gibson dalam Riny Chandra (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Untuk melihat beban kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi, penulis melakukan survei awal beban kerja untuk mengetahui beban kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi. Adapun jawaban dari kuesioner tentang beban kerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2. Kuisisioner Beban Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban					jumlah Orang
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Target yang harus dicapai						
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu	1	3	3	2	1	10
Kondisi pekerjaan						
Fasilitas tempat kerja saya sangat mendukung	1	3	2	3	1	10
Penggunaan waktu						
Saya mampu menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal	0	2	3	3	2	10
Standar Pekerjaan						
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	1	4	3	1	1	10
Jumlah	3	12	11	9	5	40
Persentase	7,5%	30%	27,5%	22,5%	12,5%	100%

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai perspektif yang berbeda-beda mengenai beban kerja. Terdapat 37,5% menyatakan beban kerja yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Namun 27,5% responden memilih netral untuk mengisi survey awal beban kerja ini, jawaban netral ini menyimpulkan bahwa karyawan memilih jawaban yang aman. Persentase yang tinggi dari tabel diatas menunjukkan bahwa ada masalah dengan cara pengelolaan sumber daya manusia di PT Perkebunan Nusantara IV Jambi.

Survey ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan strategi untuk mengelola dan mengurangi beban kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang dianggap tinggi oleh responden dapat menjadi dasar untuk membuat kebijakan dan intervensi yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja yang maksimal.

Selain beban kerja, motivasi, dan produk kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Robbins dalam Farizki (2017) kehadiran karyawan setiap hari merupakan salah satu indikator dari motivasi kerja. Informasi dibawah ini berkaitan dengan jumlah ketidakhadiran pekerja, kantor pusat, dan PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi:

Tabel 1.3. Data Absensi Karyawan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Karyawan Bekerja	Absen	Tingkat Absensi (%)
Januari	227	25	5675	990	17,44
Februari	227	23	5221	848	16,24
Maret	227	25	5675	1178	20,75
April	227	18	4086	1346	32,94
Mei	227	25	5675	1477	26,02
Juni	227	23	5221	1858	35,58
July	227	26	5902	1442	24,43
Agustus	227	26	5902	987	16,72
September	227	25	5675	1233	21,72
Oktober	227	27	6129	1032	16,83
November	227	26	5902	1005	17,02
Desember	227	24	5448	1368	25,11
Rata-rata					22,56

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa masih ada karyawan yang tidak masuk dihari kerja ini menandakan karyawan malas ke kantor. Dari fakta diatas penulis memfokuskan penelitian ini pada pengukuran variabel dengan menggunakan pengukuran motivasi intrinsik (Herzberg) bahwa cara terbaik untuk memotivasi karyawan dengan memasukkan unsur intrinsik dalam keberhasilan pekerjaan seperti kesempatan membuat pekerjaan lebih menarik dan menantang. Motivasi menurut Herzberg sebagai berikut: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.

Adapun data mengenai motivasi intrinsik peneliti melakukan survey awal sebagai berikut:

Tabel 1.4. Survey Awal Motivasi Intrinsik

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Orang
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Prestasi						
Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya	0	2	2	4	2	10
Pengakuan						
Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari anggota yang lain saat berhasil melakukan program kerja dengan baik	0	1	2	5	2	10
Pekerjaan itu sendiri						
Saya suka dengan pekerjaan yang menantang	0	1	1	5	3	10
Tanggung Jawab						
Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.	0	0	2	3	5	10
Pengembangan Potensi Diri						
Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	0	0	1	4	5	10
Jumlah	0	4	8	21	17	50
Persentase	0%	8%	16%	42%	34%	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 terdapat 42% dan 34% responden menyatakan setuju dan sangat Setuju bahwa motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. hal ini membuktikan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Jambi menganggap suatu beban kerja yang tinggi merupakan sebuah tanggung jawab yang harus diselesaikan. Dengan memiliki motivasi intrinsik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan seberat apapun.

Berdasarkan fakta awal kinerja organisasi, beban kerja, dan motivasi intrinsik, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dijelaskan berdasarkan tabel di latarbelakang Berdasarkan latar belakang terlihat kinerja belum maksimal, beban kerja masih tinggi, dan motivasi ada tenaga kerja tidak hadir pada hari kerja dan masih membutuhkan motivasi intrinsik dalam rangka meningkatkan kinerja dalam menghadapi beban kerja yang belum diselesaikan. Oleh karena itu yang menjadi masalah di penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis gambaran beban kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi.

5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini menawarkan pembaca kesempatan untuk memahami faktor-faktor intervensi seperti motivasi kerja dan bagaimana hal ini mempengaruhi hubungan antara kinerja karyawan dan beban kerja secara lebih rinci.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mengkaji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dengan menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi. Organisasi mengantisipasi implikasi signifikan dari hasil studi. Pembaca diharapkan dapat memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga membantu perusahaan dalam menemukan area-area yang mungkin perlu penyesuaian atau peningkatan dalam alokasi, tugas, dan tanggung jawab. Selain itu, pemahaman tentang bagaimana motivasi berperan sebagai variabel intervening dapat membantu pengembangan strategi yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.