

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Menurut Robbins (dalam Budihardjo, 2014:17), mengemukakan bahwa organisasi sebagai kumpulan entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas serta bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan

Sumber daya merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivisasi manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (perusahaan) tersebut.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram, 2017). Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang kinerja karyawan, menurut peneliti kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan yang tercapai target yang optimal. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya

ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Semua itu sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa faktor yang akan dibahas dalam penulisan ini dimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu beban kerja, disiplin kerja dan motivasi intrinsik.

Beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam kerja orang yang dipekerjakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk mengetahui jumlah personel dan besarnya tanggung jawab atau beban kerja yang dibebankan. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang dimiliki maka akan terjadinya sebuah beban dalam pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan merupakan tugas yang harus dikerjakan dalam perusahaan, beban kerja karyawan berupa jam kerja dan target kerja yang di bebaskan. Beban kerja yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku, dalam penentuan beban kerja yang ditetapkan pada karyawan diperlukan sebuah analisis beban kerja. Menurut Simamora (2013), analisis beban kerja adalah

mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Menurut Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan suatu motif yang menjadi aktif atau berfungsi dengan sendirinya tanpa memerlukan rangsangan dari luar, karena sudah ada dorongan dari setiap individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah suatu dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Suwatno, 2017). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar,

karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman, 2018). Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang motivasi intrinsik, menurut pendapat pribadi motivasi intrinsik adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seorang yang biasanya timbul karena harapan, tujuan, dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.

Banyak riset yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Firke (2022) menyatakan bahwa secara parsial membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) ULP Antambua. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Hasibuan (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurhadi (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut semakin jelas bahwa karyawan sebagai subjek utama yang sangat berarti bagi suatu perusahaan. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan faktor apa saja yang memiliki peran untuk membuat karyawan menjadi lebih produktif dalam melakukan suatu

pekerjaan. Hal tersebut menjadi suatu perhatian khusus bagi suatu perusahaan salah satunya pada UD Sapu Jagad Ponorogo.

UD Sapu Jagad merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jual beli barang bekas (rosok). Barang yang bekas (rosok) yang di terima bermacam – macam mulai dari logam, besi, kardus, buku, sak semen, kaleng, pipa, atom, dan masih banyak lagi. Barang yang diterima bisa dalam jumlah besar maupun sedikit. Sedangkan barang yang bekas layak pakai yang di jual mulai dari peralatan rumah tangga, onderdil motor, barang antik, sepeda bekas, motor bekas, perkakas, barang elektronik, buku bekas, dan masih banyak barang bekas lainnya.

Usaha ini memanfaatkan media sosial dalam mempromosikan usahanya. Media sosial yang digunakan seperti Twetter, Blog, Instagram, Whatsapp, Facebook dan Fanspage. UD Sapu Jagad ini berlokasi di jalan Gadung Mlati No. 2B Rt/Rw. 02/01 Desa Siman, Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. Di dirikan padatahun 2006, saat ini perusahaan ini memiliki 45 karyawan. Kinerja karyawan yang diberikan kepada organisasi sedikit kurang memuaskan bagi perusahaan sehingga menimbulkan sejumlah masalah dan berpengaruh pada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UD Sapu Jagad Ponorogo yaitu beban kerja yang terlalu tinggi dimana pada setiap karyawan khususnya admin marketing online harus dapat mencapai target penjualan individu seperti yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga memerlukan pemikiran dan kekuatan yang kokoh pada setiap karyawan khususnya admin

tersebut. Akibatnya seorang pekerja tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan karena sudah merasa kelelahan dalam bekerja dan ini dapat diartikan sebagai proses penurunan efisiensi dan kurangnya kekuatan untuk melanjutkan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab seseorang. Apabila tidak dapat diselesaikan maka semakin lama beban kerja pada karyawan akan semakin meningkat dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang kurang baik pada UD Sapu Jagad juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan absensi. Kondisi ini dapat dilihat dari absensi dua bulan berturut turut yaitu bulan february dan maret terdapat 13 karyawan yang absennya melebihi peraturan perusahaan. Akibatnya, timbul sifat karyawan yang kurang produktif untuk mengerjakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tingkat kinerja karyawan pada UD Sapu Jagad terlihat juga pada motivasi intrinsik. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan yang bekerja di UD Sapu Jagad terdapat beberapa karyawan yang bekerja sebatas hanya untuk mendapatkan gaji saja dan mereka tidak berfokus pada peningkatan kualitas kerja. Masalah tersebut bisa saja terjadi karena kurangnya dorongan atau motivasi untuk bekerja yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Sapu Jagad Ponorogo.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja dan motivasi intrinsik secara stimultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo?

C. Tujuan dan manfaat Penelitian

Adapun hal yang akan dicapai melalui penelitian ini, tertuang dalam tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo.
2. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo.

3. Mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo.
4. Mengetahui apakah beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Sapu Jagad Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori para akademisi mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

b. Bagi UD. Sapu Jagad Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen UD. Sapu Jagad Ponorogo untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi intrinsik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana jembatan untuk memperluas kaidah keilmuan lebih dalam lagi terutama dalam menggali seberapa pengaruh yang diberikan dari beban kerja, disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

