

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam era globalisasi seperti sekarang ini tingkat persaingan bisnis semakin meningkat, oleh sebab itu sebuah perusahaan harus bisa mengelola manajemen dengan baik terutama dalam mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah bisnis karena berperan langsung dalam segala kegiatan serta sebagai penggerak roda kehidupan dari perusahaan tersebut.

Globalisasi telah melanda hampir seluruh aspek kehidupan manusia, dimana batas-batas antar negara tidak lagi menjadi suatu penghalang untuk melakukan hubungan dengan negara lain. Kompetisi global yang efektif membutuhkan lebih dari sekedar menghasilkan suatu produk untuk didistribusikan ke seluruh dunia, tetapi juga membutuhkan sebuah jaringan global yang kompleks, pergerakan produk yang sangat cepat, manusia yang berkompetensi, informasi, manajemen yang baik, dan tentu saja ide-ide untuk memenuhi kebutuhan manusia di dunia. Cara pandang secara global dan komitmen lokal adalah hal terpenting yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing.

Perusahaan sebagai suatu organisasi merupakan suatu bentuk dari usaha keikutsertaan anggota masyarakat yang jika dikelola dengan baik mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Perusahaan akan semakin maju dan berkembang jika faktor-faktor produksi yang ada dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seperti yang telah di ketahui bahwa mengatur faktor-faktor produksi yang bukan manusia adalah jauh lebih mudah bila dibandingkan dengan faktor manusia, karena manusia adalah makhluk yang memiliki akal dan budi pekerti.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Suatu perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusia, tidak akan berhasil mengelola sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi, proses bekerja dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas hasil kerja perlu kerjasama seluruh unsur yang ada di perusahaan antara lain kepemimpinan perusahaan yang optimal, perhatian tentang gaji karyawan. Kerjasama unsur yang ada di perusahaan ini sangat diperlukan agar guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang tinggi, kerjasama yang baik dari para karyawan, para karyawan memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar

Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam

perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial.

Didalam diri seorang manusia terdapat perilaku atau *behavior* yang berasal dari oleh dalam diri seseorang tersebut yang nantinya akan mempengaruhi motivasi kerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi seperti yang di ungkapkan oleh Siagian dalam bukunya “Organisasi, Kepemimpinan, dan motivasi kerja” (2006, p.54) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang seperti faktor genetik yang merupakan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir dan merupakan turunan atau bawaan dari kedua orang tuanya seperti kecerdasan, sifat pemarah atau penyabar dan sebagainya.

Selain faktor genetik atau faktor turunan, lingkungan pergaulan yang dihadapi seseorang pada masa hidupnya baik didalam rumah atau lingkungan diluar rumah juga dapat membentuk pola pikir dan kerja seseorang, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat yang dijumpai sehari-hari.

Dalam kehidupan seseorang faktor pendidikan juga memiliki pengaruh penting karena didalam pendidikan ada usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain (Siagian, 2006, p.54). Pendidikan dapat bersifat formal seperti pendidikan dalam sekolah, bangku kuliah atau lembaga pendidikan lainnya dan juga non-formal seperti pendidikan yang di berikan orang tua terhadap anaknya atau atasan kepada bawahannya.

Selain beberapa faktor yang disebutkan diatas, ada juga faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang namun secara tidak langsung dan perlahan namun lambat laun membuat perubahan motivasi pada orang tersebut, yaitu faktor pengalaman yang merupakan pengalaman yang didapat seseorang

sejak kecil hingga sekarang ini sehingga membentuk motivasi dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran dan mudah putus asa. (Siagian, 2006, p.54).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sedangkan

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (Perry et al., 2006).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal'

Untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia

Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa cara yang bisa diaplikasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut T. Nuraini dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya:

1. Memberikan gaji yang cukup (diatas UMR/UMK)
2. Lebih memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana rileks/santai
4. Memberi perhatian lebih terhadap harga diri
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat³.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja menurut Dr. Sowatno diantaranya sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- c. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah.

Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada pegawai dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Pada saat sekarang, seringkali pihak manajemen perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Sebagaimana yang terjadi pada karyawan PT. Donggi Senoro LNG Perusahaan Minyak dan Gas yang bergerak dalam bidang produksi Gas Alam Cair.

Melihat industry Migas saat ini sedang lesu dikarenakan harga minyak bumi yang terus anjlok maka banyak perusahaan Migas di Indonesia dan Internasional mengurangi jumlah karyawannya untuk tetap perusahaan tersebut bertahan di masa sulit ini. Termasuk pada PT. Donggi Senoro beberapa karyawan kontrak harus diputuskan masa kerja dan tidak diperpanjang. Hal ini yang mengakibatkan beban kerja yang harus dilimpahkan kepada karyawan yang masih bertahan untuk mengerjakan pekerjaan yang bisa nya dikerjakan 2-3 okaryawan saat ini hanya dikerjakan oleh 1 karyawan saja.

Beban kerja yang bertambah yang mengakibatkan turun nya motivasi kerja karyawan saat ini. Namun mengenai hubungan antara pimpinan dan karyawan, hubungan antara sesama rekan kerja juga berjalan dengan baik.

Namun dari informasi yang penulis terima berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Donggi Senoro LNG, terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya motivasi kerja karyawan di antara nya sering telat masuk kerja, dan sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja dan serta lamban nya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Hal diatas menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk produksi Migas pada PT. Donggi Senoro LNG. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana Motivasi Kerja Karyawan

Dengan melihat peran penting motivasi kerja di perusahaan seperti PT. DONGGI SENORO LNG, penulis ingin membahas tentang beban kerja dan motivasi kerja karyawan di PT. DONGGI SENORO LNG, yang berada di Jakarta.

Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang tinggi, kerjasama yang baik dari para karyawan, para karyawan memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa beban kerja merupakan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang lebih cepat. Tekanan beban kerja juga dapat menjadi positif sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menikmati pekerjaannya. dengan judul Hal inilah yang menyebabkan penulis ingin melakukan suatu analisis yang lebih mendalam lagi mengenai suatu “Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi kerja di PT. DONGGI SENORO LNG ”.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam merumuskan masalah ini, penulis akan mengemukakan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan latar belakang di atas, yaitu Untuk menentukan solusi yang tepat dalam suatu permasalahan, maka terlebih dahulu permasalahan tersebut dianalisis dan disusun ke dalam bentuk formulasi yang

sistematis. Adapun perumusan masalah yang akan dibahas pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah beban kerja di perusahaan PT. DONGGI SENORO LNG saat ini.
2. Apakah terdapat hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di PT. DONGGI SENORO LNG ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan ilmiah ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran umum Motivasi Kerja pada karyawan di PT. DONGGI SENORO LNG .
2. Untuk mengetahui gambaran umum Beban Kerja pada karyawan di PT. DONGGI SENORO LNG .
3. Menganalisis hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja di PT Donggi Senoro LNG.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Perkembangan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau dasar bagi para mahasiswa dan peneliti lain untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi manfaat untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh beban kerja terhadap perubahan motivasi kerja, sehingga dapat dibandingkan antara kenyataan yang ada dalam praktek dengan teori manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk menambah wawasan tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.

d. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi kalangan akademisi untuk menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.