

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Salah satu komponen dalam perusahaan adalah adanya karyawan. Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem perusahaan, perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah, hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan tidak manusiawi sehingga berakibat buruk terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan, ungkapan itu banyak terdengar dan memiliki makna yang dalam (Torang, 2012).

Dalam perusahaan kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan

memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja (Anoraga,2009).

Menurut Sunyoto (2013), motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dalam memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semangat akan mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Karyawan tersebut tidak akan merasa puas dengan apa yang telah dicapainya dan akan berusaha terus untuk meningkatkan dan mendapatkan apa yang diinginkannya. Karyawan tersebut akan mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas organisasi. Motivasi kerja sejalan dengan pendapat Gibson (2000) adalah suatu kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Mathis dan Jackson (dalam Bangun,2012), mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan.

Martoyo (2001) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik. Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkrit dari usaha, tingkat aspirasinya menengah, berorientasi ke masa akan datang, tidak suka buang-buang waktu,

mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri, dan ulet dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah kemampuan bersaing dalam berprestasi rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat inspirasi rendah, suka buang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet.

Segala output kegiatan dari suatu instansi sangat tergantung pada segi pelaksanaan yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsure penting dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan operasional instansi. Dengan keikutsertaan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan dapat tercapai. Disisi lain, kegiatan operasional yang kompleks dapat menimbulkan masalah-masalah yang beragam dalam perusahaan apabila kondisi instansi kurang memadai. Salah satunya menyebabkan beban kerja karyawan menjadi lebih kompleks dan beragam. Yang dimaksud dengan beban kerja itu sendiri ialah, sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Febrianti,2013).

Menurut O'Donnell dan Eggmeir (dalam Febrianti,2013) beban kerja mengacu kepada batas dari kapasitas seseorang untuk mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan. Beban kerja mengacu dari banyaknya pekerjaan yang diberikan dari organisasi untuk seorang karyawan dimana beban kerja dibatasi oleh kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan atau unit pekerjaan dalam sebuah organisasi yang harus

diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, jika waktu penyelesaian tugas melewati target waktu yang ditentukan maka hal ini mengindikasikan tidak efektifnya karyawan dalam bekerja. Ketidakefektifan karyawan dalam bekerja salah satunya disebabkan oleh kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar,2008).

Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental, beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan sedangkan beban kerjamental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerjayang dimiliki, sehingga dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto,2003).Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu

sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan rasa kebosanan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk SKG Ranto Panjang Aceh Timur, terdapat sebagian karyawan yang tidak peduli dengan tugas yang telah diberikan, karena beranggapan tugas itu berat dan membutuhkan waktu yang lama sehingga membutuhkan konsentrasi yang cukup baik dan karyawan mengatakan walaupun tugas itu diselesaikan sudah pasti tidak mendapatkan juga bonus nantinya, namun sebagian karyawan tidak memikirkan hal itu karena yakin apa yang diberikan itu sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, jadi tidak perlu mengeluh dengan apa yang diberikan. Sebagian karyawan pun beranggapan walaupun tugas yang diberikan tidak selesai dikerjakan sudah pasti nantinya tugas itu akan selesai pada waktu yang ditentukan karena masih ada karyawan-karyawan yang lainnya yang mampu mengerjakannya agar tugas itu terselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Wijaya Karya (persero) Tbk. SKG Ranto Panjang Aceh Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. SKG Rantau Panjang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan beban kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. SKG Rantau Panjang.

### **D. Batasan Masalah**

Pada penelitian Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. SKG Rantau Panjang, peneliti membatasi masalahnya yaitu hanya tentang beban kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. SKG Rantau Panjang.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan bidang psikologi industri. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta masukan bagi penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi karyawan untuk menghadapi setiap beban kerja yang dialami dan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Bagi pimpinan, berdasarkan informasi yang diperoleh dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk perlu tidaknya dilakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan dan lebih bersemangat dalam bekerja.

