

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetisi industri kini yang semakin ketat, setiap perusahaan membutuhkan taktik yang dapat mengungguli. Salah satu upaya dijaalnkan oleh perusahaan adalah terus berinovasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dalam berinovasi diperlukan untuk tetap memperhatikan kualitas maupun kuantitas kerja. Kualitas maupun kuantitas diperlukan agar perusahaan dapat mempunyai kekuatan yang lebih dari pesaing. Suatu perusahaan menginginkan pencapaian keuntungan dari usaha yang dilakukan serta berusaha bertahan dalam suatu persaingan industri yang ketat. Hal ini perusahaan penting untuk memperhatikan salah satu aspek yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan yaitu dengan diperlukan sumber daya bermutu terutama sumber dayaa manusia.

Sumber daya manusiia penopang utamaa pencapaian tujuan perusahaamn. Sumber daya manusia membagikan efek atau memiliki pengaruh dalam suatu keberhasilan perusahaan. Seluruh sumber daya manusia yang berada di suatu perusahaan dituntut mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia berperana utama dalam organisasi maka perlu dikelola secara optimal serta diberi perhatian lebih dengan memenuhi semua haknya (Firmansyah dan Septiono, 2022). Pada setiap

perusahaan, sumber daya manusia berperan utama merancang untuk menggapai tujuan dalam perusahaan.

Terkait sumber daya manusia yang turut andil pada setiap langkah dalam menuju keberhasilan yang diraih perusahaan, maka perlu pengoptimalan dalam kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan memberikan pencapaian sesuai dengan keinginan perusahaan. Namun dengan kinerja yang kurang baik akan memperlambat pencapaian keinginan perusahaan. Menurut Fauzi dan Hidayat dalam (Pambudi et al., 2023) kinerja merupakan tindakan dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan oleh individu dengan jangka waktu yang disepakati sebelumnya dan dapat diperhitungkan. Kinerja juga merupakan cerminan dari pencapaian individu dalam menggapai tujuan yang telah ditentukan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Kinerja yang sempurna akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan karena dapat menyelesaikan kewajiban dengan sebaik mungkin dan maksimal dalam pengerjaannya (Ircham dan Iryanti, 2022).

Pengaruh keberhasilan kinerja salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut (Robbins dan Judge, 2019) motivasi adalah tahapan yang dapat menjabarkan tentang kekuatan, haluan, dan kegigihan dari seorang individu dalam berusaha mencapai tujuan. Motivasi kerja berhubungan langsung dengan karyawan dan akan memberikan pengaruh dalam suatu pekerjaan. Pengelolaan motivasi yang stabil pada karyawan akan memberikan efek lebih fokus dalam bekerja dan pengaruh baik bagi perusahaan maupun memenuhi tujuan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Namun jika

pengelolaan motivasi kerja karyawan kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan. Motivasi mengantongi kedudukan yang berpengaruh dalam menggapai tujuan dalam suatu perusahaan, maka dari itu penting untuk mengembangkan sebuah motivasi sebagai bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Pambudi et al., 2023).

Selain motivasi, variabel beban kerja memperoleh pengaruh dari kinerja. Menurut Ambarwati dalam (Rosida dan Swasti, 2022) beban pekerja dalam pekerjaan merujuk pada gambaran seberapa banyak tugas wajib dituntaskan dengan rentang waktu yang disepakati serta usaha karyawan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja pada tiap karyawan berbeda-beda yang wajib dituntaskan berdasar waktu yang disepakati. Beban kerja yang dihadapi karyawan wajib dicermati oleh perusahaan. Beban kerja termasuk elemen berdampak kinerja karyawan, terlalu banyak beban pada setiap karyawan dapat memiliki dampak pada kinerja karyawan (Agustyaningrum dan Isnowati, 2024). Dimana melebihi standar akan mempengaruhi ketidakseimbangan hasil tiap karyawan, sedangkan terlalu rendah akan berpengaruh pada tidak efisiensi kerja karyawan. Tingkatan beban kerja berefek pada kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan tingkat kesanggupan tiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Objek penelitian ini merupakan PT. Rajawali Citramass. PT. Rajawali Citramass merupakan perusahaan industri yang di Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Perusahaan ini di bawah naungan Induk Perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (RNI). Perusahaan bergerak di bidang produksi kemasan

karung plastik rajutan yang digunakan sebagai wadah pengemasan serta untuk pemenuhan beragam kebutuhan industri. Berdasarkan pada survei awal di PT. Rajawali Citramass ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal. Temuan ini mengungkapkan tidak tercapainya target produksi per triwulan tahun 2023 yang terlihat:

Tabel 1. 1 Data Target dan Realisasi Produksi Karung PT. Rajawali Citramass Tahun 2023

| Triwulan | Target Produksi per Lembar | Realisasi Produksi per Lembar | Persentase |
|----------|----------------------------|-------------------------------|------------|
| I | 16.725.000 | 8.383.000 | 50,1% |
| II | 16.125.000 | 10.640.200 | 66% |
| III | 17.325.000 | 8.931.880 | 51,6% |
| IV | 17.100.000 | 6.048.417 | 35,4% |

Sumber : Data Internal PT. Rajawali Citramass, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat perolehan jumlah produksi PT. Rajawali Citramass mengalami fluktuasi tiap per triwulan pada tahun 2023. Dapat pula dikatakan bahwa tidak tercapai target tersebut mengindikasikan bahwa adanya permasalahan pada kinerja dari karyawan PT. Rajawali Citramass. Hasil kinerja dianalisis dari aspek kualitas, kuantitas, waktu pekerjaan, serta rekan kerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pada survei awal perusahaan ini, kinerja karyawan melemah diakibatkan karena menurunnya motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan tingginya tingkat absensi dari perusahaan tersebut serta kurangnya perhatian terhadap tingkatan beban kerja karyawan tersebut juga berakibat pada kinerja karyawan.

Berdasarkan capaian pengamatan yang dijalankan perusahaan, peneliti menemukan fenomena yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan

salah satunya motivasi kerja. Temuan ini terlihat melalui tingginya angka karyawan yang absensi.

Tabel 1. 2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Pemasaran dan Produksi PT. Rajawali Citramass Tahun 2023

| Triwulan | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Cuti | Terlambat | Jumlah Absen |
|----------|-----------------|-------|------|------------------|------|-----------|--------------|
| I | 60 | 32 | 4 | 0 | 95 | 8 | 139 |
| II | 60 | 22 | 17 | 0 | 74 | 19 | 132 |
| III | 60 | 51 | 9 | 0 | 69 | 4 | 133 |
| IV | 60 | 25 | 12 | 0 | 93 | 6 | 136 |

Sumber : Data Internal PT. Rajawali Citramass, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat total absensi karyawan PT. Rajawali Citramass dapat dikatakan tinggi tiap triwulannya. Tingginya tingkat absensi karyawan dapat berakibat pada kinerja serta produktivitas karyawan dalam perusahaan. Pada tingkatan absensi PT. Rajawali Citramass tergolong tinggi terdapat di triwulan I yang mencapai hampir 140. Temuan ini memperlihatkan bahwa proporsi motivasi yang dialami karyawan akan menyebabkan pada tingkat absensi serta akan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran dan produksi PT. Rajawali Citramass.

Berdasarkan survei awal pada perusahaan tersebut ditemukan tidak tercapainya target pemasaran per triwulan tahun 2023 yang terlihat berikuu uraiannya :

Tabel 1. 3 Data Target dan Realisasi Pemasaran Karung PT. Rajawali Citramass Tahun 2023

| Triwulan | Target Pemasaran per Lembar | Realisasi Pemasaran per Lembar | Persentase |
|----------|-----------------------------|--------------------------------|------------|
| I | 9.006.249 | 5.068.000 | 56,3% |
| II | 8.826.249 | 6.037.551 | 68,4% |
| III | 9.396.249 | 4.822.440 | 51,3% |
| IV | 9.276.249 | 3.500.200 | 37,7% |

Sumber : Data Internal PT. Rajawali Citramass, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat jumlah penjualan perusahaan tersebut mengalami fluktuasi tiap per triwulan pada tahun 2023. Berdasar tabel dapat dikatakan bahwa bagian pemasaran tidak mencapai target yang telah ditentukan. Maka, baik di bidang pemasaran ataupun produksi memiliki persentase yang hampir mirip dan berdampak bagi kinerja karyawan.

Selain itu, temuan pengamatan sekaligus hasil wawancara dengan sejumlah karyawan menunjukkan bahwa terdapat masalah terkait beban tugas atau kerja yang dialami karyawan, yaitu ketika perusahaan menetapkan target dengan tingkat kesulitan meningkat namun perusahaan tidak mempertimbangkan kemampuan serta sumber daya yang ada. Hal ini menyebabkan beban pekerjaan yang dirasakan karyawan semakin besar hingga merasa kenyamanan dalam bekerja berkurang serta memunculkan sikap pasif dalam bereaksi terhadap target yang ditentukan oleh perusahaan. Tekanan beban kerja muncul potensi menimbulkan efek negatif bagi karyawan, lantas dapat menimbulkan kelelahan fisik begitu mental yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan yang berpotensi melemahkan produktivitas serta menghambat perencanaan pencapaian target yang disahkan oleh perusahaan.

Maka dari itu, motivasi kerja maupun beban kerja tiap karyawan wajib dicermati oleh perusahaan, mengingat meminimalisir karyawan yang kurang mampu dengan pekerjaannya sehingga mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan paparan latar belakang yang dijabarkan diatas, peneliti terpacu untuk menjalankan penelitian mendalam tentang **“Pengaruh Motivasi**

Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Produksi Pada PT. Rajawali Citramass”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang tertera pada sebelumnya, berikut rumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran dan produksi pada PT. Rajawali Citramass?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran dan produksi pada PT. Rajawali Citramass?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tertera pada sebelumnya, berikut tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran dan produksi pada PT. Rajawali Citramass.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran dan produksi pada PT. Rajawali Citramass.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hasil penelitian menghendaki mendapatkan manfaat, berikut uraiannya:

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Rajawali Citramass diinginkan mampu memberikan gambaran dan rekomendasi dalam melakukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian berpotensi memperkaya pengetahuan ilmu menjadi bahan studi berikutnya maupun kepustakaan serta dapat menjalin relasi yang baik dengan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian berpotensi memperkaya ilmu dan pengetahuan serta mampu mengimplementasikan perolehan teori selama perkuliahan dengan lingkungan sesungguhnya.