

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, penggunaan teknologi menjadi lebih mudah dan penggunaan teknologi itu sendiri menjadi daya tarik kemajuan suatu negara. Dapat dikatakan bahwa negara yang mampu memanfaatkan teknologi canggih dan menunjukkan teknologi canggih telah berkembang. Kemajuan teknologi sendiri merupakan bagian tak terbantahkan dari kehidupan manusia. Hal ini karena perkembangan teknologi selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan masyarakat. Teknologi membawa banyak manfaat bagi orang-orang dengan membuat kehidupan sehari-hari mereka lebih mudah. (<https://www.kompasiana.com/wahyuindarwati57/5edaeeb7097f3661763d2f52/per-kembangan-teknologi-di-era-globalisasi>)

Salah satu teknologi yang sedang ramai di era saat ini adalah teknologi *drone*. Saat ini, penggunaan *drone* atau pesawat udara tak berawak (*UAV*) meluas di banyak bidang kehidupan. *Drone* diterbangkan dengan dikendalikan dari jarak jauh menggunakan *remote control*. *Drone* sendiri saat ini sudah digunakan oleh pengguna dari hobi hingga pemetaan (*mapping*). Pengguna hobi fotografi dan videografi biasanya memiliki *drone* yang berukuran kecil dan ringan untuk merekam objek dari ketinggian. *Drone* dapat digunakan untuk mengambil video dan gambar rumah dan bangunan, yang nantinya digunakan untuk materi pemasaran dan membantu proses penjualan konstruksi atau perumahan (*real estate*). Teknologi *drone* juga dimanfaatkan ketika bencana datang seperti menelusuri korban dengan bantuan sensor inframerah yang ada pada *drone* untuk mendeteksi manusia dalam pencarian

dan penyelamatan. Dapat mengumpulkan dan mengirimkan sampel medis dan persediaan serta obat-obatan ke pelosok daerah. Kemunculan *drone* juga membantu ahli geofisika mengidentifikasi dan memperkirakan lokasi serta adanya mineral, minyak dan gas alam. *Drone* digunakan untuk mengumpulkan informasi geologi dengan teknologi sensor elektromagnetik. Dalam bidang pertanian juga semakin banyak yang membutuhkan *drone* karena *drone* dapat meningkatkan produksi tanaman dan memantau pertumbuhan tanaman. *Drone* mampu terbang tinggi untuk memberikan informasi terkait masalah irigasi. Masyarakat juga dapat memanfaatkan teknologi *drone* untuk kepentingan lalu lintas, jurnalisme, perfilman hingga pemetaan atau *mapping*. (<https://infokomputer.grid.id/read/122770429/apa-saja-manfaat-dan-penggunaan-drone-populer-pada-masa-kini?page=all>)

Dengan perkembangan teknologi saat ini, dunia usaha juga akan berkembang pesat sejalan dengan perekonomian. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah kecil, termasuk sebagai manajer pusat dan penyedia sumber daya manusia kepada departemen lain. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu yang secara efektif dan efisien mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis.

PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha perdagangan alat fotografi dan videografi yang disebut dengan *drone*. PT XYZ mampu bertahan dalam persaingan usaha perdagangan *drone* karena memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Untuk mencapai sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan tetap terjaga.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Mangkunegara dalam Wiryang, dkk (2019). Keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan individu atau kelompok, di mana kinerja diukur dengan alat yang dikembangkan dalam sub-studi yang tunduk pada ukuran kinerja umum dan kemudian diubah menjadi analisis perilaku dasar. Evaluasi dapat melibatkan berbagai faktor, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pernyataan yang dikomunikasikan, keputusan yang dibuat dalam pelaksanaan pekerjaan, pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. (<https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15#:~:text=Kinerja%20pegawai%20merupakan%20suatu%20hasil,interaksi%20antara%20kemampuan%20dan%20motivasi.>)

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja. Samsudin dalam Patandung dan Deni (2020), motivasi adalah proses untuk mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau mengerjakan sesuatu yang telah ditetapkan. Konsisten dengan pendapat di atas, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang datang dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan, tanpa dipaksa oleh siapapun. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah apa yang membangkitkan motivasi dan semangat kerja, yaitu motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang termotivasi merasa lebih dihargai dan lebih bahagia, sehingga mereka bekerja dengan lebih bersemangat, Mahpudin dan Purnamasari (2018: 67).

Untuk memotivasi karyawan, pemimpin bisnis perlu mengetahui motivasi dan motivasi apa yang diinginkan karyawan. Motivasi yang ada pada manusia adalah tindakan menuju tujuan mencapai tujuan kepuasan. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat diamati, tetapi dapat disimpulkan berdasarkan perilaku yang terlihat.

Dorongan motivasi seseorang juga dapat diamati berdasarkan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Utomo dalam Nabawi (2018), beban kerja adalah serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja didefinisikan sebagai suatu metode untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaan suatu organisasi atau pemberi kerja, secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya yang akan dilaksanakan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan dan stres pada diri seseorang, menurut Sunyoto dalam Sugiharjo dan Aldata (2018). Ini bisa jadi karena seseorang membutuhkan terlalu banyak keahlian, bekerja terlalu cepat, atau bekerja terlalu banyak.

Terdapat perbedaan dari beberapa hasil penelitian. Oleh karena itu, perbedaan antara temuan ini perlu dijelaskan lebih lanjut dengan penelitian yang sedang dilakukan ini tentang bagaimana motivasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Research Gap**

Variabel Penelitian	Judul	Peneliti	Research Gap
Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018)	Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja secara nyata.
	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan, Imelda W.J Ogi (2019)	Motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Manado.

Sumber : penelitian terdahulu

Dapat dilihat dari tabel 1.1, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dan Lesmana (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya penurunan motivasi perawat dalam bekerja yang ditandai dengan kurangnya pelayanan yang diberikan, serta beban kerja perawat yang bertambah akibat dari pergantian perawat baru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryang, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pra kuesioner dan observasi juga dilakukan untuk mengetahui apa yang mempengaruhi motivasi kerja dan beban kerja karyawan PT XYZ. Hal ini didasari dari indikator motivasi dan beban kerja. Berikut hasil pra kuesioner yang melibatkan 15 responden yang diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Tanggapan		Persentase
			YA	TIDAK	
1	Kebutuhan fisiologis	Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	7	8	53%
2	Kebutuhan rasa aman	Saya merasa aman saat bekerja karena perusahaan menjamin keselamatan para karyawan	15	0	0%
3	Kebutuhan sosial	Saya merasa diterima dalam tim sehingga dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antar karyawan	10	5	33%
4	Kebutuhan penghargaan	Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai dan dihormati oleh atasan dan rekan kerja	9	6	40%
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan potensi serta memberikan ide untuk perusahaan	5	10	66%

Sumber: data pra kuesioner

Dari tabel 1.2 dapat dilihat indikator yang menunjukkan persentase masalah tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan persentase sebesar 66% dan kebutuhan fisiologis berupa gaji dengan persentase sebesar 53%.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Penelitian Beban Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Tanggapan		Persentase
			YA	TIDAK	
1	Perubahan pekerjaan	Saya merasa bahwa perubahan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan potensi saya	2	13	86%
2	Perbedaan kebijakan	Saya merasa bahwa kebijakan perusahaan berbeda-beda (tidak konsisten)	1	14	93%

3	Tidak Menyukai Kerja Lembur	Saya merasa bahwa banyaknya deadline dalam bekerja	15	0	0%
4	Tuntutan Perusahaan	Saya merasa bahwa tuntutan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	3	12	80%
5	Kurangnya pegawai	Saya merasa bahwa kurangnya karyawan akan menghambat pekerjaan saya	15	0	0%
6	Pekerjaan berlebihan	Saya merasa bahwa pekerjaan saya berlebihan	10	5	33%
7	Keterbatasan waktu	Saya merasa bahwa waktu dalam bekerja sangat terbatas	5	10	66%

Sumber: data pra kuesioner

Dari tabel 1.3 dapat dilihat indikator yang menunjukkan persentase masalah tertinggi adalah perbedaan kebijakan dengan persentase sebesar 93% dan perubahan pekerjaan dengan persentase 86%.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan di atas, maka diperlukan penelitian yang mengkaji faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan beban kerja. Untuk itu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti menjadi :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

### **D. Batasan Penelitian**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka batasan penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah PT XYZ.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ.
3. Wilayah penelitian dalam penelitian ini dilakukan di Jakarta Utara.

### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah dan batasan penelitian di atas, maka rumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ**”.

### **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

## **G. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak:

### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberi masukan perihal ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam hal motivasi serta beban kerja dan kinerja karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuannya.

### **2. Bagi Akademis**

Agar dapat menambah pengetahuan baru dan dapat dijadikan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

### **3. Bagi Pembaca**

Diharapkan dapat menjadi dukungan dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja karyawan yang baik dengan memperbaiki motivasi dan beban kerja.