

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

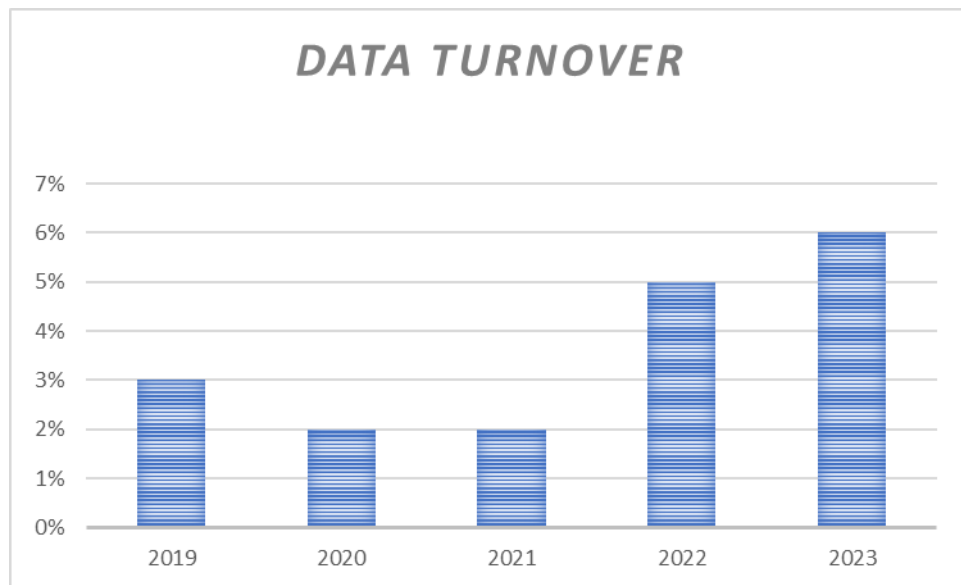
Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia sendiri memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dikarenakan pengelolaan perusahaan dilakukan oleh manusia, sehingga sumber daya manusia adalah faktor yang harus selalu diperhatikan karena menyangkut keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dengan kinerja yang optimal dan adanya rasa motivasi dalam melakukan pekerjaan, ini menghasilkan output yang maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta penting yang dikelola dengan baik guna pencapaian tujuan perusahaan (Marjanuardi & Ratnasari, 2019).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai mempengaruhi tingkah laku individu untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015). Senada dengan pernyataan Rivai perusahaan harus selalu menjaga kinerja tiap individu selalu optimal, oleh karena itu perusahaan harus selalu memerhatikan motivasi kerja dikarenakan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja pun akan meningkat. Perusahaan diharapkan memiliki sebuah rencana atau strategi dalam menjaga motivasi tiap individu agar selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih antusias, bersemangat, dan penuh dedikasi terhadap perusahaan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Selain untuk pencapaian tujuan perusahaan,

Motivasi memberikan dampak penting dalam kreativitas, karena individu yang memiliki kualitas kreatif cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kontribusi mereka kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Aurorita & Kutandi, 2023). Mereka cenderung untuk mencari cara baru dan efektif dalam melakukan suatu pekerjaan, serta memberikan solusi atas tantangan yang dihadapi perusahaan. Inovasi yang terus-menerus diperlukan untuk menjaga perusahaan tetap kompetitif dan adaptif dalam menghadapi kompetitor perusahaan ataupun perubahan yang ada. Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan mungkin bekerja di bawah potensi mereka, yang dapat menghambat kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2011) motivasi adalah sebuah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuannya.

Banyak upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi adalah dorongan, baik yang berasal dari faktor eksternal maupun internal, yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuannya secara optimal (Ratnawati, 2020.). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menjaga motivasi kerja karyawan selalu tinggi bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan, hal ini dikarenakan peningkatan atau penurunan motivasi banyak di sebabkan oleh banyak faktor yaitu antara lain beban kerja dan lingkungan kerja. Masalah yang sering terjadi yang di sebabkan oleh penurunan motivasi kerja adalah banyaknya karyawan yang tidak puas atau tidak termotivasi untuk bertahan di suatu perusahaan dan ini akan mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan serta meningkatkan angka turnover pada suatu perusahaan. Berikut adalah data turnover pada perusahaan PT Pertamina Bina Medika IHC.



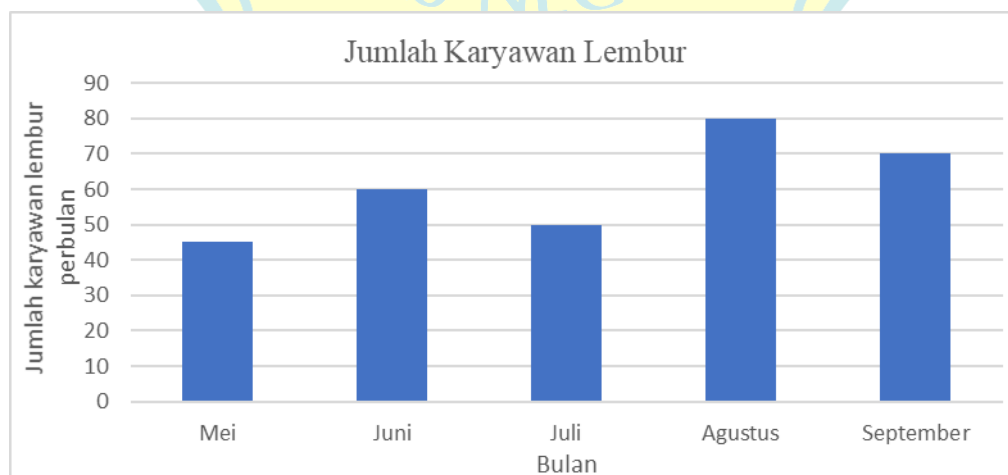
Gambar I. 1 Data Turnover PT Pertamina Bina Medika IHC

Sumber: PT Pertamina Medika IHC. 2024

Motivasi karyawan memiliki peran penting dalam memengaruhi *Turnover intention*, karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan serta organisasi mereka (Rustiawan, 2023). Berdasarkan data pada Gambar 1.1, dapat dilihat adanya perubahan tingkat turnover yang terjadi pada rentang tahun 2019 sampai dengan 2023. Dengan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi fluktuasi pada tiap tahunnya dan pada 3 tahun terakhir cenderung mengalami kenaikan pada data turnover di PT Pertamina Bina Medika HC. *Turnover* memiliki dampak negatif jika dilihat dari sisi karyawan dalam bekerja, dengan alasan bahwa stres yang tinggi akan menghilangkan ide-ide kreatif mereka dan mengurangi pengayaan pemberdayaan kerja (Javed et al., 2014). Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk merekrut karyawan baru jika tingkat turnover tinggi (Kurniawaty et al., 2019; Nawaz & Pangil, 2016; Aburumman et al., 2020). Dengan hal ini menandakan bahwa telah terjadi masalah atau faktor yang menyebabkan turunnya motivasi kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC.

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan turunnya semangat dan motivasi karyawan (Nurofik & Yuliana, 2022). Menurut Riani & Putra (2017) beban kerja memiliki pengaruh kepada pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Ketika semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin terbebani karyawan dan selanjutnya akan meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang dialami karyawan mencakup jumlah tugas, kompleksitas, serta tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa tugas-tugas tersebut sebagai tantangan yang bisa diatasi. Namun, beban kerja yang berlebihan, tidak terstruktur, atau melebihi kemampuan individu dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi kerja. Kondisi ini dapat berujung pada penurunan kinerja, stres, dan bahkan burnout (kelelahan emosional). Hal ini didukung oleh penelitian *Journal of Occupational Health Psychology* bahwa stress kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan secara signifikan dapat menurunkan motivasi karyawan, mengurangi produktivitas dan dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. *Burnout* juga dapat mengurangi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, yang berdampak langsung pada motivasi dan kinerja mereka.

Berdasarkan prariset pada PT Pertamina Bina Medika IHC, beban kerja pada perusahaan ini cukup berat, sehingga memaksa para karyawan untuk bekerja lembur pada setiap bulannya. Berikut adalah data lembur karyawan pada 5 bulan terakhir.



Gambar I. 2 Data Lembur PT Pertamina Bina Medika IHC

Sumber: PT Pertamina Medika IHC. 2024

Dapat terlihat pada data gambar 1.2 data jumlah karyawan yang melakukan lembur selama 5 bulan terakhir. Pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa beban kerja pada PT Pertamina Medika Bina Medika IHC sangat berat dan berakibat membuat para karyawan menjadi stress dan *burnout*. Dua hal inilah yang membuat turunnya motivasi kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas ataupun kinerja tiap individu.

Dalam konteks ini, pengelolaan beban kerja yang baik menjadi elemen kunci dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan pembagian pekerjaan secara adil dan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan agar motivasi tetap terjaga. Kegagalan dalam mengelola beban kerja dapat mengakibatkan masalah serius seperti peningkatan turnover karyawan, produktivitas yang rendah, serta penurunan kualitas hidup kerja.

Selanjutnya adalah faktor lingkungan kerja, penurunan motivasi karyawan dapat juga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Jufrizen (2020), lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Wiryan & Risqon, 2020). Sebaliknya lingkungan kerja yang positif akan mengakibatkan karyawan merasa didukung, dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang dan secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi. Hal ini sesuai juga dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) yang dimana isinya yaitu faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik yang buruk, hubungan antara satu sama lain yang negatif, manajemen yang buruk dan kondisi kerja yang tidak mendukung adalah faktor hygiene yang jika tidak diperhatikan, dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan

(Herlinda, Menne, & Suriani, 2021). Lingkungan kerja banyak memiliki sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik maupun mental (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017). Tempat kerja yang nyaman sangat penting dalam menjaga karyawan agar selalu fokus pada pekerjaannya dan terus dapat memberikan output yang optimal.

Sehubungan dengan prariset yang dilakukan pada bulan September hingga Oktober di PT Pertamedika IHC, peneliti mendapatkan adanya keluhan dari beberapa karyawan di PT Pertamina Bina Medika IHC terkait lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti adanya AC atau pendingin ruangan yang tidak sesuai ukurannya dengan besarnya ruangan, hal tersebut membuat ruangan tersebut sangat dingin dan juga pendingin ruangan tersebut memiliki suara yang cukup besar, yang menimbulkan kebisingan sehingga mengganggu para karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien serta menurunkan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada PT Pertama Bina Medika IHC terkait dengan motivasi kerja yaitu beban kerja yang terlalu tinggi yang di tandai dengan banyaknya karyawan yang melakukan lembur, kemudian lingkungan kerja yang kurang nyaman yang membuat karyawan kurang efektif dalam bekerja. Fenomena tersebut yang mengindikasikan bahwa terdapat penurunan motivasi kerja.

Dengan beberapa penjelasan terkait fenomena yang terjadi pada PT Pertamina Bina Medika IHC, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Pertamina Bina Medika IHC”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Medika IHC ?

2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Medika IHC ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Medika IHC
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Medika IHC

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan secara lebih luas dalam bidang beban kerja dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan serta penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah gambaran bagi peneliti untuk penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada dunia kerja nanti.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah acuan dalam penelitian selanjutnya khususnya mahasiswa UNJ yang mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan mengambil topik yang sama yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia, agar lebih memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas juga meningkatkan motivasi kerja karyawan

1.5 Kebaharuan Penelitian

Terdapat banyak penelitian yang sudah dilakukan yang berkaitan dengan beban kerja lingkungan kerja ataupun motivasi kerja. Namun setiap penelitian pasti memiliki sebuah nilai pembeda dengan penelitian yang lainnya. Berikut kebaruan yang ada pada penelitian ini :

Terdapat sebuah penelitian yang dilakukan Warna, Suratno & Tiara (2020) dengan judul Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru ekonomi kota Jambi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif pada motivasi kerja. Adapun terdapat kebaruan penelitian yang berupa perbedaan sektor pekerjaan yang diteliti dimana sektor yang diteliti peneliti sebelumnya pada bidang pendidikan sementara sektor yang diteliti oleh peneliti pada bidang jasa kesehatan.

Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Suharti Ningsih (2017) dengan penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap motivasi karyawan. Dalam penelitian tersebut dilakukan pada RSUD DR. RM. Pratomo Baga Siapiapi dengan sampel 113 orang. Hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif pada motivasi kerja pegawai RSUD DR. RM. Pratomo Baga Siapiapi. Perbedaanya penelitian terdapat pada waktu dilakukannya pada tahun 2017 dimana pada tahun 2017 belum mengenal istilah *work from house* ataupun *work from anywhere* dimana ada kefleksibilitas waktu dan tempat bekerja pda tahun 2024, yang mana kefleksibilitasan waktu dan tempat akan sangat mempengaruhi beban kerja yang ditanggung oleh pekerja.

Kerbaruan penelitian pada penelitian ini terdapat pada subjeknya yaitu karyawan PT Pertamina Bina Medika IHC. Juga terdapat penambahan variabel dibanding penelitian sebelumnya. Metodologi penelitian ini juga menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 27.