

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Hidup di zaman *modern* seperti saat ini segala sesuatu yang kita butuhkan untuk hidup terasa lebih mudah. Didukung dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, hasil cipta dari manusia-manusia cerdas di dunia, termasuk diantaranya transportasi yang bisa mempermudah mobilitas manusia untuk melaksanakan berbagai kegiatan. Kehadiran transportasi sangat terasa manfaatnya bagi kehidupan manusia.

Dimulai dengan ditemukannya mesin uap di Eropa, ketika masa revolusi industri, berhasil mengganti posisi hewan yang dahulu menjadi alat transportasi yang paling sering digunakan di Indonesia. Kondisi geografis dan pengaruh budaya luar sangat memengaruhi perkembangan teknologi transportasi di Indonesia yang mana dari masa ke masa terus mengalami perkembangan dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi sesuai kebutuhan manusia. Teknologi transportasi juga harus disesuaikan dengan kondisi geografis agar kegunaannya tepat. Pengaruh budaya luar juga berhasil mempercepat perkembangan teknologi transportasi di Indonesia.

Indonesia sendiri sudah tidak asing dengan transportasi umum, layanan angkutan penumpang oleh sistem perjalanan kelompok yang tersedia untuk digunakan oleh masyarakat umum, dikelola sesuai jadwal, dioperasikan pada rute yang telah ditentukan, dan tentu saja ada biaya untuk masing-masing perjalanannya. Layanan transportasi umum sendiri banyak yang didirikan atas

nama badan usaha milik swasta berupa perseroan terbatas dan sebagainya. Peran sumber daya manusia di dalamnya sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri, ditambah persaingan transportasi umum yang begitu ketat.

Dari berbagai jenis transportasi umum yang ada di Indonesia salah satu jenis layanan transportasi umum diantaranya berupa bus. Layanan bus sendiri banyak diminati oleh masyarakat. Perusahaan layanan transportasi bus harus terus meningkatkan pelayanan mereka agar dapat bersaing dengan sesama. Sumber daya manusia didalamnya menjadi salah satu penentu kemajuan perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan dan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kemampuan dan kemauan yang besar untuk kemajuan perusahaan. Selain untuk kepentingan perusahaan ada hal yang harus diperhatikan juga oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia harus dikelola secara maksimal agar kinerja yang dihasilkan baik, karena sebenarnya antara perusahaan dan karyawan di dalamnya saling membutuhkan.

Berbagai tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu bisa menjadi sebuah beban bagi karyawan ketika karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikannya. Sunyoto (2012: 56) menyatakan bahwa beban kerja yang membludak bisa mengakibatkan ketegangan jiwa seseorang sehingga menyebabkan stres. Kelelahan fisik, mental, stres, dan penyakit seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, mudah marah adalah akibat dari adanya beban kerja yang *over*. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu sedikit

dapat menimbulkan kebosanan dan perasaan monoton. Karyawan bisa abai terhadap pekerjaan yang terlalu sedikit.

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan memiliki kemampuan dan kapasitas yang berbeda. Perusahaan hendaknya memberikan jabatan dan pekerjaan yang tepat untuk setiap sumber daya manusia di dalamnya. Setiap karyawan harus senantiasa meningkatkan kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Ketika karyawan memiliki kemampuan dan kapasitas yang bagus, namun tidak dengan kemauan untuk senantiasa bekerja, maka hal itu akan sangat sia-sia. Motivasi karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi agar karyawan dapat berkontribusi baik untuk perusahaan. Motivasi membuat karyawan akan senantiasa bekerja dengan optimal atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Berbagai usaha pemberian motivasi bagi karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan sesuai kebijakan perusahaan itu sendiri. Pihak pimpinan harus mengetahui motif dan juga motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Hindarti (2017: 107) menjelaskan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja yang baik bagi perusahaan ketika karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai standar perusahaan, bahkan ketika lebih dari standar/harapan perusahaan. Menurut Wirawan (2013: 732) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yaitu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-

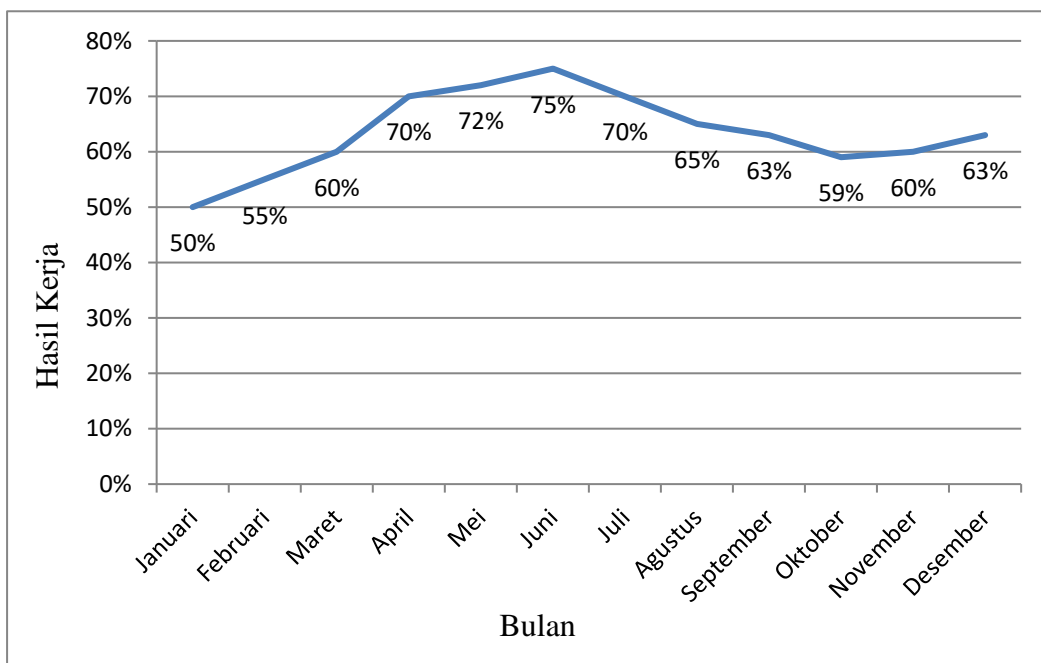
fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Hasil kerja karyawan penting bagi sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berbeda, termasuk pada perusahaan PT. Primajasa Perdanaraya Utama (cabang Tasikmalaya) atau yang lebih kita kenal dengan nama PT. Primajasa. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang transportasi, yaitu penyedia layanan jasa transportasi umum dalam jenis bus. PT. Primajasa Perdanaraya Utama terbilang cukup maju dalam industri pertransportasian meskipun cakupannya masih dalam skala Provinsi. Dari hasil wawancara penulis dengan kepala teknik primajasa cabang Tasikmalaya tahun 2021, PT. Primajasa akan mulai melebarkan sayapnya di Provinsi lain selain di Jawa Barat. Menurut penuturan kepala teknik primajasa cabang Tasikmalaya pun di Provinsi Jawa Barat sendiri pengguna bus Primajasa sangat banyak dan perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Masyarakat memiliki minat yang cukup besar untuk menggunakan jasa layanan bus primajasa, maka dari itu karyawan selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin agar konsumen tetap setia. Berbagai jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan dengan volume pekerjaan, waktu penyelesaian dan tekanan yang beragam menjadi sebuah beban kerja tersendiri bagi karyawan. Terlebih perusahaan primajasa yang setiap hari mengoperasikan bus tentunya harus ada pemeliharaan bus secara maksimal, pengecekan maupun perbaikan akan bus-bus yang dioperasikan sangat penting karena ketika bus

mengalami kerusakan maka akan sangat beresiko ketika digunakan dan menyangkut keselamatan orang banyak. Oleh karena itu perusahaan senantiasa melakukan *service* untuk setiap bus yang akan maupun yang telah dioperasikan.

Untuk melihat persentase hasil kerja karyawan teknisi mekanik PT. Primajasa Tasikmalaya tahun 2020, berikut ini grafik kinerja bulanan karyawan teknisi mekanik PT. Primajasa Tasikmalaya tahun 2020 yang disajikan dalam Gambar 1.1.



Sumber: Kepala Teknik PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya Tahun 2021

**Gambar 1.1**  
**Grafik Kinerja Bulanan**  
**Karyawan Teknisi Mekanik PT. Primajasa Tasikmalaya**  
**Tahun 2020**

Pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja karyawan mekanik PT. Primajasa Tasikmalaya seiring dengan terjadinya beberapa hal di tahun tersebut, diantaranya pemindahan beberapa karyawan teknisi mekanik dari cabang kota lain ke cabang

Tasikmalaya. Karyawan baru tersebut membuat karyawan lain tidak nyaman sehingga terjadi *clash* diantara karyawan. Hubungan kerja yang tidak baik antar karyawan membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Karyawan baru seringkali ingin menguasai pekerjaan sehingga dalam satu seksi/divisi terjadinya ketidak merataan pekerjaan. Berikut ini karyawan baru (mutasi) teknisi mekanik PT. Primajasa Tasikmalaya tahun 2020 yang disajikan dalam Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Karyawan Baru (Mutasi) Teknisi Mekanik PT. Primajasa Tasikmalaya**  
**Tahun 2020**

No.	Nama	Divisi
1.	Sopyan	AC
2.	Galih	<i>Electric</i>
3.	Deni	Las/ <i>Body</i>
4.	Robi	Suspensi

Sumber: Kepala Teknik PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya Tahun 2021

Kemudian tidak tersedianya barang/alat yang bisa digunakan untuk pengerjaan suatu tugas, hal tersebut membuat karyawan semakin malas. Hal lain yang terjadi yaitu ketika suatu divisi membutuhkan biaya yang sangat besar untuk pengerjaan suatu tugas, pimpinan tidak jarang untuk menolak pengajuan dari divisi tersebut dan memilih untuk tidak memperbaikinya sama sekali kemudian memberhentikan izin jalan untuk mobil bus tersebut. Suatu pekerjaan seberat apapun akan selesai jika karyawan memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikannya. Motivasi yang tinggi sangat penting bagi karyawan agar mereka mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan atau beban kerja yang sudah

menjadi tanggung jawabnya karena hal tersebut bisa memengaruhi kinerja karyawan.

Hingga saat ini belum diketahui secara pasti apakah beban kerja dan motivasi kerja pada perusahaan PT. Primajasa cabang Tasikmalaya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau tidak. Penulis merasa hal tersebut perlu untuk diteliti. Maka dari itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian dan dituangkan dalam judul **“Pengaruh Beban dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Teknisi Mekanik PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya).”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka identifikasi masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja karyawan teknisi mekanik pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan teknisi mekanik pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan teknisi mekanik pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh beban dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan teknisi mekanik PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan pengaruh beban dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan teknisi mekanik pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja karyawan teknisi mekanik pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
2. Motivasi kerja karyawan teknisi mekanik pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan teknisi mekanik pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
4. Pengaruh beban dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan teknisi mekanik PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk Aspek Keilmuan dan Aspek Terapan Ilmu:

1. Aspek Keilmuan

Untuk memberikan kontribusi ilmiah tentang betapa pentingnya mengetahui beban dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga bisa dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.



## 2. Aspek Terapan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya, karena dengan mengetahui beban dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diambil langkah - langkah kebijakan untuk pengelolaan dan pemberdayaan karyawan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya secara maksimal.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi merupakan tempat dimana penelitian ini dilakukan dan jadwal penelitian merupakan rentang waktu/rangkaian waktu pelaksanaan penelitian.

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No. 8, Panyingkiran, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai dari bulan Februari 2021 sampai Juli 2021. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada Lampiran 1.