

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal itu setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk diselesaikan (Wefald, et.al., 2008:16). Beban kerja seseorang menurut Mangkunegara (2003:4) sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2003:4-5) mengemukakan bahwa beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga,

beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dikarenakan jika beban kerja meningkat, seperti melakukan tugas yang seharusnya bukan pekerjaannya atau memberikan jangka waktu pendek dalam menyelesaikan hasil produksi yang ditentukan perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan dan juga kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu kerjaan. Tapi jika dengan pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut dapat di minimalisir karena adanya kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2003:5-7) beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang diperkirakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja. Budaya kerja sedikit banyak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Gering, dkk. (2011), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002), budaya kerja

adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Tika (2008:120) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang juga oleh faktor lainnya, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Suyatin (2018) dengan hasil penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penerapan budaya kerja, perlu diperhatikan bagaimana nilai maupun karakteristik budaya kerja tersebut akan dapat diterapkan oleh setiap karyawan yang ada. Jika dalam penerapannya, budaya kerja ini memiliki penyimpangan yang tidak sesuai dengan karakteristik ataupun nilai yang ada dimasyarakat, maka akan menyebabkan karyawan cenderung enggan untuk menerapkan budaya kerja tersebut. Dan apabila dipaksakan untuk diterapkan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah pengembangan karir, di era sekarang ini pengembangan karir menjadi sebuah hal yang banyak diperhatikan oleh sumber daya yang sedang mencari pekerjaan ataupun yang sedang bekerja. Pengembangan karir yang bagus akan membuat karyawan merasa lebih tenang karena telah memiliki arahan yang jelas terkait perkembangan karir yang akan dialaminya jika karyawan tersebut tergabung dalam Perusahaan yang bersangkutan.

Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan

karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Dalam perkembangan karir juga saat ini banyak karyawan yang memiliki akan meningkatkan kinerjanya seiring dengan imbalan yang akan diterima juga ditingkatkan. Imbalan yang dimaksudkan bukan hanya sekedar materi namun dapat berupa imbalan yang tidak berwujud seperti pengakuan dari Perusahaan ataupun penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan. Hal ini disebut sebagai motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah. Imbalan atau hadiah ini bisa berupa pujian, penghargaan, uang, atau barang tertentu. Selain itu, melakukan suatu kegiatan dengan maksud menghindari hukuman juga termasuk dalam motivasi ekstrinsik. Jadi, motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas bukan demi kepuasan dirinya sendiri, melainkan karena berharap mendapatkan sesuatu sebagai imbalannya atau menghindari sesuatu yang tidak menyenangkan.

Motivasi ekstrinsik Menurut Sardiman (2006) motivasi ekstrinsik adalah “motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar”. Bagian yang terpenting dari motivasi ini bukanlah tujuan belajar untuk mengetahui sesuatu tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, sehingga mendapatkan hadiah.

PT. Alodokter Teknologi Solusi atau biasa dikenal sebagai Alodokter merupakan situs penyedia informasi seputar kesehatan seperti macam-macam penyakit, obat, dan tips hidup sehat. Selain mencari informasi seputar Kesehatan yang akurat, mudah dipahami, dan dapat diakses oleh siapa saja, kapan saja, dan di mana saja, pengguna juga bisa bertanya langsung kepada dokter umum atau dokter spesialis melalui menu Chat.

Belakangan ini banyak Perusahaan startup yang mulai terkena imbas akibat pandemi, namun pada kenyataannya kinerja yang dicapai oleh Perusahaan justru menurun. Berdasarkan hasil kinerja yang ada pada PT. Alodokter Teknologi Solusi saat ini terdapat beberapa pencapaian yang cukup jauh daripada tahun-tahun sebelumnya seperti kinerja karyawan yang belum tercapai

sesuai dengan standar yang dibutuhkan, bukti bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan standar yaitu dari data tiga tahun terakhir ada kecenderungan terhadap penilaian kinerja dari karyawan indikasi dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif seperti yang di sajikan didalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Alodokter Teknologi Solusi

No.	Aspek Penilaian	Target	Capaian		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	81,2%	83,8%	80%
2.	Kuantitas Kerja	100%	79,5%	80,4%	78%
3.	Tanggung Jawab	100%	87%	87,1%	75%
4.	Kerja Sama	100%	81,1%	80%	75%
5.	Inisiatif	100%	87,9%	80,2%	70%
Rata-rata Kinerja Karyawan		100%	85,08%	82,3%	75,6%

Sumber: PT. Alodokter Teknologi Solusi. 2023 (Data diberikan oleh perusahaan)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa PT Alodokter Teknologi Solusi mengalami penurunan kinerja karyawan, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2020 sampai tahun 2022. Pada tahun 2020 dan 2022 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 85,08% dan 75,6% sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 82,3%. Oleh sebab itu manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja karyawan serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Dengan melihat uraian serta masalah yang ada pada PT. Alodokter Teknologi Solusi maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Beban**

Kerja, Budaya Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul rancangan proposal diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi?
2. Apakah Budaya Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi?
4. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Alodokter Teknologi Solusi.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada sebuah instansi.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa lain.

