

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Untuk bertahan/bertumbuh di zaman globalisasi, perusahaan harus beradaptasi. Semakin kompleks dan kompetitifnya lingkungan bisnis karena perubahan terus terjadi. Sumber daya manusia adalah komponen penting di arena persaingan global, yaitu penting untuk menciptakan SDM yang tinggi dan mempunyai keterampilan serta mempunyai perasaan ingin bersaing. Sayangnya, hal ini sering diabaikan. Oleh sebab itu, perusahaan wajib memastikan setiap karyawan memiliki efisiensi dan daya saing yang tinggi agar dapat menciptakan perubahan dan kemajuan dalam kondisi apapun. Karyawan dalam suatu organisasi berperan besar dalam keberhasilan organisasi terkhusus untuk mencapai tujuan. Karyawan tidak hanya menjadi objek dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berperan aktif dalam proses tersebut. Selain itu, karyawan memberikan kontribusi sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan keterampilan kepada organisasi. Sebagai imbalannya, organisasi memberikan penghargaan atau imbalan yang adil kepada pekerja agar bisa memotivasi mereka dalam bekerja.

Motivasi adalah keinginan kuat seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi memberikan dorongan maksimal (Marpaung et al., 2012) dan merupakan rencana untuk sukses serta menghindari kegagalan. Seseorang yang termotivasi memiliki kemampuan agar bisa meraih pencapaian dalam hidup. Motivasi dibagi menjadi 2 yaitu intrinsik atau ekstrinsik, tergantung pada penyebab tindakan yang dilakukan.

Dalam konteks motivasi kerja, beban kerja dianggap memiliki pengaruh. Menurut Tarwaka (2011) Beban kerja merupakan kondisi di mana

seseorang harus menyelesaikan sejumlah tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan Beban kerja yaitu sesuatu hal yang sudah ditugaskan untuk dikerjakan dengan tepat waktu demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Muhammad Mahfudz (2017) mengatakan beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan yang bisa menunjukkan jumlah pekerjaan yang dibuat beberapa karyawan. Beban yaitu sekumpulan tugas yang wajib selesai oleh kelompok maupun individu dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja secara obyektif yaitu keseluruhan waktu atau aktivitas, namun beban kerja secara subyektif merupakan jumlah yang digunakan individu kepada pernyataan terhadap perasaan beban kerja yang berlebihan, tekanan tugas dan hasil kerja yang memuaskan. Beban kerja, menurut Vanchapo (2020:1), adalah aktivitas yang/tugas yang diselesaikan oleh karyawan.

Selain beban kerja faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah Gaya Kepemimpinan. Nawawi (2003) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memilih/menggunakan untuk memengaruhi cara berpikir, emosi, perilaku, dan tindakan anggota organisasi. Namun Menurut Rivai dan Mulyadi (2011), gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang dikuasai pemimpin dengan tujuan mengajak bawahan menggapai tujuan organisasi. Bisa disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang memengaruhi bawahannya.

PT Application Solutions adalah sebuah perusahaan yang berkomitmen untuk mendukung operasi bisnis klien dengan menyediakan data dan analitik eksklusif untuk membantu pengambilan keputusan yang terinformasi dan meningkatkan hasil bisnis. PT Application Solutions berlokasi di Wisma GKBI, Jakarta Pusat. Dalam era digital yang terus berkembang, data memiliki peran penting, dapat merangkum masa lalu, menggambarkan situasi saat ini, dan memungkinkan analitik untuk meramalkan masa depan. Dalam konteks ini, PT Application Solutions berperan dalam menyediakan solusi yang mendukung pemrosesan data untuk menghasilkan wawasan yang akan membantu klien dalam mengembangkan bisnis mereka, mengumpulkan data

yang relevan, mengelola proses pengadaan, dan mematuhi peraturan yang berlaku, bahkan dalam situasi perubahan yang dinamis.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada HRD dan karyawan PT. Application Solutions, Para karyawan yang bekerja di perusahaan kurang termotivasi karena gaya kepemimpinan nya kurang cocok dengan karyawan yang menyebabkan keahlian karyawan terasa terhenti, tidak mengalami peningkatan, dan tetap berada pada tingkat yang sama yang menyebabkan karyawan sulit untuk naik jabatan. Selain itu, sebagian karyawan yang kurang termotivasi disebabkan oleh karyawan yang merasa terbebani dari waktu kerja yang kurang fleksibel dan tugas yang sewaktu waktu diberikan berlebihan dari kemampuan karyawan dengan tujuan untuk mencapai target.

Terdapat penelitian sebelumnya yang menjelaskan pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Sebagaimana dibuktikan dalam riset sebelumnya oleh ((Layla Hafni S et al., 2022);) menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan yang membuktikan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja ((Anita OCTAVIA et al., 2022).

Penelitian terdahulu tentang Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai oleh ((Ammar Mata ul Hassnain, 2022) sedangkan yang membuktikan hubungan positif antara Gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan tidak signifikan ((Fiaz et al., 2017)).

Dengan mempertimbangkan ringkasan latar belakang tersebut, peneliti terdorong membuat sebuah riset yang sesuai dengan masalah yang dihadapi perusahaan terkait karyawan yang tidak termotivasi karena gaya kepemimpinan perusahaan kurang cocok untuk karyawan. selain itu karyawan kurang termotivasi karena karyawan yang merasa terbebani dari waktu kerja yang kurang fleksibel dan tugas yang sewaktu waktu diberikan berlebihan dari kemampuan karyawan dengan tujuan untuk mencapai target. Sehingga penelitian ini mengambil topik **“Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di PT Application Solutions”** dengan harapan dapat menjadi masukan dan saran untuk karyawan maupun perusahaan agar

tetap semangat dan termotivasi untuk bekerja dan berkontribusi untuk perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah mempertimbangkan latar belakang masalah tersebut, masalah utama yakni seperti dibawah ini:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Application Solutions?
2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Application Solutions?
3. Apakah Beban Kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Application Solutions

1.3 Tujuan Penelitian

Dapat diketahui tujuan penelitian yang diperoleh dari rumusan masalah, yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap motivasi kerja PT. Application Solutions
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT. Application Solutions
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT. Application Solution

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang, masalah, dan tujuan penelitian ini, manfaat penelitian ini yakni :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis studi semoga menambah ilmu dengan tujuan memberi dukungan pengembangan teori yang ada dan menambah wawasan, terkhusus tentang topik dan pembahasan penelitian ini yakni tentang Beban Kerja, Gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Penulis, penelitian ini diharapkan memperluas wawasan penulis tentang Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja serta alat untuk menerapkan teori yang sudah dipelajari penulis selama kuliah.
- b. Untuk akademis, semoga studi ini bisa menjadi contoh dalam sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang Pengaruh Beban kerja, Gaya kepemimpinan, terhadap motivasi kerja
- c. Untuk Perusahaan, semoga penelitian ini bisa jadi contoh dalam mengambil kebijakan untuk menaikkan motivasi kerja dari Beban Kerja dan Gaya kepemimpinan dari dalam Perusahaan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Keterbatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari perluasan dari pembahasan utama penelitian jadi penelitian ini bisa mempermudah bahasan. Beberapa ruang lingkup penelitian:

1. Subjek penelitian ini merupakan Karyawan PT.Application Solutions
2. Objek penelitian ini merupakan Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

1.6 Kebaruan Penelitian

Adanya low novelty dalam penelitian penulis yg berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di PT. Application Sollution”. Dr. Gin dalam Research Novelty Model (2023) merumuskan novelty level ada 3, salah satunya low novelty. beliau mengatakan bahwa low novelty cocok untuk mahasiswa berjenjang S1. Low novelty adalah sesuatu yang memiliki tingkat inovasi atau kebaruan yang rendah. Low Novelty dikategorikan sebagai kebaruan data seperti contohnya memakai objek, waktu, industri yang berbeda, dan lain - lain. Ini berarti bahwa hal tersebut tidak membawa banyak ide baru untuk penelitian, namun tetap ada kebaruannya

Beberapa studi sebelumnya telah melakukan riset dengan topik yang sama, yang membedakan dan menjadi kebaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya seperti :

1. Kebanyakan penelitian sebelumnya menjelaskan setiap variabel diukur melalui satu indikator, sehingga disini mengukur variabel Beban kerja dan Motivasi Kerja melauai beberapa indicator, disintesisakan dari para ahli yaitu yang pertama dari variable beban kerja yaitu dari Koesmowidjojo (2017), Penggunaan waktu kerja dan Target yang harus dicapai dan Menurut Menurut Amin (2021), Kondisi Pekerjaan Kemudian dari variabel Motivasi Kerja Menurut Herzberg dalam Nawawi (2011), Minat, Sikap positif, Kebutuhan, Keamanan kerja, Kebijakan perusahaan, Kualitas supervisi, Hubungan antar rekan-rekan dan Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), Kebutuhan akan Affiliasi kemudian disintesisakan oleh penulis.
2. Penelitian ini mengambil objek penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya yaitu PT. Application Sollution untuk melihat kondisi masalah dalam Perusahaan yaitu motivasi kerja yang kurang maksimal sehingga perlu dilakukan sebuah riset