

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seperti yang kita ketahui, kondisi perekonomian global sedang berusaha bangkit setelah diterpa pandemi Covid-19 yang mengubah dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kegiatan sehari-hari pegawai dalam perusahaan. Sebut saja perubahan dalam kondisi bekerja menjadi *work from home* (WFH), ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) atau efisiensi perusahaan, serta dipenuhi dengan ketidakpastiannya banyak hal dalam sendi-sendi kehidupan pegawai itu sendiri.

Dalam laporan tahunannya, PT. Sucofindo menyampaikan jumlah pegawai yang dipekerjakan dalam beberapa tahun terakhir seperti dijelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 1.1. Data Pegawai PT. Sucofindo Tahun 2019-2022

| Tahun | Pegawai Tetap | Pegawai Tidak Tetap | Jumlah |
|-------|---------------|---------------------|--------|
| 2019 | 1.943 | 1.895 | 3.838 |
| 2020 | 1.992 | 1.359 | 3.351 |
| 2021 | 1.968 | 1.100 | 3.068 |
| 2022 | 1.937 | 1.106 | 3.043 |

Sumber: Penulis, Laporan Tahunan PT. Sucofindo 2019,2020,2021,2022

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadi efisiensi yang cukup besar pada saat terjadinya pandemi Covid-19 (2020-2021). Hal ini tentunya membuat pegawai yang tersisa diharuskan untuk mencapai target pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan oleh lebih banyak orang. Lebih lanjut, pegawai tidak tetap merupakan komposisi pegawai yang paling rentan menghadapi ketidakstabilan ketimbang rekan pegawai tetapnya. Hal-hal yang telah dipaparkan diatas tentunya menjadi suatu tantangan tersendiri bagi pelaksanaan sumber daya manusia, sebut saja beban kerja yang mengalami perubahan dibanding tahun-tahun sebelumnya, motivasi kerja yang mengalami perubahan dikarenakan banyaknya perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan, serta kinerja pegawai yang tetap dituntut untuk stabil.

Beban kerja merupakan tugas maupun aktivitas tertentu yang diberikan kepada pegawai dan diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pelaksanaan sumber daya manusia karena sifatnya itu sendiri yang merupakan sebuah objek atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, beban kerja terkait dengan faktor-faktor lain dalam aspek sumber daya manusia. Sebut saja terhadap kepuasan kerja (Sutikno, 2020; Maini & Tanno, 2021), burnout pegawai (Sundari & Meria, 2022; Kusumawati & Dewi, 2022), loyalitas kerja (Putra, 2021), dan kinerja pegawai itu sendiri (Triatmaja *et al.*, 2022; Ilmi *et al.*, 2023). Hal ini tentunya memperkuat bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam pelaksanaan sumber daya manusia dan seyogyanya mendapatkan perhatian lebih baik bagi perusahaan maupun pegawai.

Motivasi seringkali kita dengar dalam diskusi-diskusi ataupun seminar mengenai kehidupan. Hal ini dikarenakan bahwa motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk mengerjakan suatu hal demi tercapainya suatu tujuan tertentu. Tidak terkecuali dalam konteks pekerjaan, motivasi juga memiliki peranan yang saling terkait dengan aspek sumber daya manusia lainnya. Sebut saja terhadap kepuasan kerja (Vahera & Onsardi, 2020), dan kinerja pegawai (Hustia, 2020; Jufrizen & Sitorus, 2021). Demikian motivasi merupakan aspek penting sebagai motor pendorong bagi aktivitas pegawai itu sendiri.

Berdasarkan paparan diatas, tentunya hal ini tidak hanya menjadi perhatian bagi perusahaan tertentu ataupun sektor tertentu, melainkan sudah secara umum mulai diperhatikan oleh setiap perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan sumber daya manusianya, PT. Sucofindo menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang meliputi 5 (lima) hal, yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggung jawaban, kemandirian, dan kewajaran (PT. Sucofindo, 2024).

1. Transparansi, adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
2. Akuntabilitas, adalah kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ Perseroan maupun pegawai sehingga pengelolaan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif.

3. Pertanggung jawaban, adalah kesesuaian pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk peraturan dan kebijakan perusahaan, dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
4. Kemandirian, adalah suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan atau pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. Kewajaran, adalah keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian perundang-undangan, kebijakan perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan dan ketentuan lainnya serta prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

Dalam prinsip tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai haruslah tetap berada pada titik optimal demi berjalannya prinsip tersebut. Oleh karena itu, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung dan sebagai upaya untuk melakukan prediksi dan pemahaman yang lebih baik bagi pelaksanaan sumber daya manusia di masa mendatang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Waktu Tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Peramalan mengenai jumlah persediaan bahan pengujian sampel yang tidak efektif dan efisien.
2. Banyaknya sampel pengujian yang “di-subkontrak” karena tidak terdapatnya bahan pengujian sampel yang memadai.
3. Berkurangnya klien potensial dikarenakan persediaan bahan pengujian sampel cenderung tidak dapat dipastikan.

4. Terdapatnya volatilitas dalam beban kerja yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal perusahaan, seperti kondisi ekonomi global, politik dalam negeri, geopolitik, serta kebijakan pemerintah.
5. Lemahnya nilai banding dalam durasi pengujian sampel dibanding kompetitor.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan tinjauan penulis dalam identifikasi masalah yang ada di Sucofindo menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam jumlah yang cukup banyak. Untuk mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar jelas dan detail. Harapannya pemecahan masalah akan lebih terfokus dan terarah. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh beban kerja dan tingkat motivasi terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) di Sucofindo Cibitung.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung?
2. Apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung?

2. Untuk mengetahui apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai acuan atau masukan bagi para pelaku bisnis khususnya yang berhubungan dengan lembaga pengujian maupun oleh instansi yang memiliki volatilitas tinggi karena faktor eksternal.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, tingkat motivasi, tingkat stres, dan kinerja pegawai.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut mengenai skripsi ini, maka materi-materi yang tertera pada skripsi ini diklasifikasikan menjadi beberapa subbab dengan sistematikan penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.