

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan sebuah hal yang sangat dibutuhkan untuk menunjang segala kelancaran aktivitas yang ada dalam organisasi. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sedikit banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kelancaran suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Dikutip dari penelitian Febriyanti dan faslah (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pasti selalu mempunyai beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Selain itu, beban kerja juga bisa berdampak pada kinerja karyawan. Dengan memperhatikan pemberian beban kerja perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian juga merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan karena kebutuhan suatu perusahaan akan kepribadian yang sehat dari karyawannya dapat membantu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Gibson *et al* (1988) kepribadian adalah salah satu aspek utama dari individu yang dapat memengaruhi efektivitas sebuah organisasi. *Self efficacy* merupakan salah satu

aspek dari kepribadian. Menurut Bandura (2001) *self efficacy* yaitu keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian dan kejadian dalam lingkungannya. Jika karyawan tersebut memiliki keyakinan diri yang rendah maka hal itu akan menyebabkan dia kurang tepat dalam menentukan sikap seperti pengambilan keputusan, kemudian bagaimana dia melakukan pekerjaannya dengan cara yang baik. Hal ini karena karyawan tersebut merasa tidak yakin dengan dirinya sendiri untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Jika kondisi tersebut timbul maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Tetapi sesuai perintah Allah SWT kepada umat manusia yang beriman pada surat Ali Imran ayat 139, agar selalu merasa percaya diri dan tidak boleh lemah serta merasa berkecil hati karena Allah SWT telah melakukan seseorang pada derajat yang tinggi diantara makhluk yang lain.

Salah satu indikator yang digunakan sebuah perusahaan untuk melihat apakah karyawan dalam sebuah perusahaan sudah memiliki kualitas yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah dengan melihat bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, karena semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi akan semakin mudah tercapai.

Berikut ini adalah beberapa penelitian – penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap motivasi, *self-efficacy* terhadap

motivasi, beban kerja terhadap kinerja, *self-efficacy* terhadap kinerja, dan motivasi terhadap kinerja.

Tabel 1.1 Gap Research Beban Kerja Terhadap Motivasi

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Ulfatun Ni'mah, Siswanto (2016)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel motivasi	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara beban kerja terhadap motivasi
2.	Aisyah, Julli mursyida, Faisal Matriadi (2018)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	
3.	Indra Hardono, Herni Widiyah Nasrul, Yeni Hartati (2019)	Beban kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	
4.	Agustiani Sambo Layuk, Gunawan, Hasmin Tamsah (2019)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai	

Tabel 1.2 Gap Research Beban Kerja Terhadap Kinerja

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Indah Yulia Kusumaningrum, Sunardi, Chairul Saleh(2016)	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara beban kerja terhadap kinerja
2.	Fernando Reinhard, Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017)	Beban kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.	

3.	Dony Arianto, Asri Dwi Puspita (2019)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	
4.	Johanim Johari, Fee Yean Tan and Zati Iwani Tjik Zulkarnain (2018)	Beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja.	

Tabel 1.3 Gap Research *Self-efficacy* Terhadap Kinerja

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Stevani Sebayang, S.Kom, MM dan Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. (2017)	<i>Self-efficacy</i> di PT. Finnet Indonesia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja
2.	Sapta Rini Widyawati, Ni Ketut Karwini (2018)	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
3.	Jessica Fiona Kimberlye, Dimas Bagus Prakoso, Tommy Christian Efrataemail (2019)	<i>Self – efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	
4.	Dian Rizki Novianti (2016)	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja	

Tabel 1.4 Gap Research Motivasi Terhadap Kinerja

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017)	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	

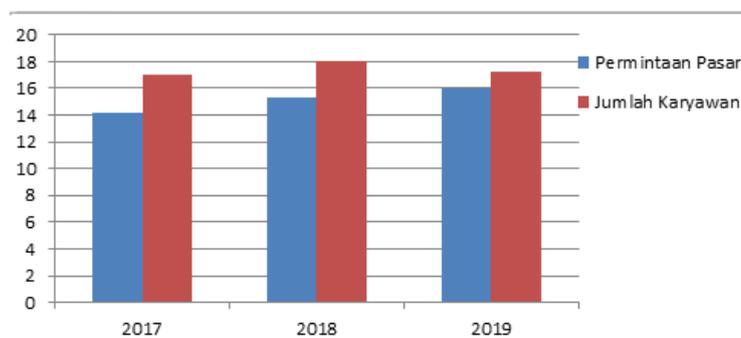
2.	I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara motivasi terhadap kinerja
3.	Sofanul Hidayat, Djumali, Siti Maryam (2017)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
4.	Lie Liana, Tristiana Rijanti, Herdiyanto (2016)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat masih adanya kesempangsiuran hasil penelitian dari penelti terdahulu. PT. Gajah Tunggal Tbk sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri ban dan sudah berdiri sejak tahun 1951, saat ini sedang menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Saat ini perkembangan industri pembuatan ban di Indonesia meningkat sangat pesat, berdasarkan data Asosiasi Perusahaan Ban Indonesia (APBI) tahun 2015 saat ini kurang lebih ada 18 perusahaan manufaktur ban yang memperebutkan pasar lokal.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti, mengkaji serta menganalisis kembali pengaruh beban kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dengan menggunakan objek PT. Gajah Tunggal Tbk Plant F.

PT. Gajah Tunggal Tbk Plant F merupakan bagian dari struktur organisasi PT. Gajah Tunggal Tbk yang dituntut untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan pembuatan ban yang telah berdiri sejak lama, kinerja karyawan untuk memproduksi ban sesuai dengan

permintaan pasar atau sesuai dengan target perusahaan menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan. Oleh karena itulah peran sumber daya (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi, dalam organisasi pegawai yang ada harus selalu terlibat untuk memenuhi target perusahaan tersebut mulai dari level tertinggi hingga level terendah yaitu operator. Peneliti menemukan penurunan kinerja berdasarkan annual report perusahaan dari tahun 2017 sampai 2019.



Sumber: *Annual Report* PT.Gajah Tunggal Tbk

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa produktifitas PT. Gajah Tunggal Tbk menunjukkan permintaan pasar yang terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Pada tahun 2017 PT. Gajah Tunggal Tbk mencatat penjualan bersih yang mengalami peningkatan sebesar 3,8% dan mencapai Rp. 14,147 miliar, pada tahun 2018 meningkat 8,5% dan penjualan mencapai Rp. 15.350 miliar dan di tahun 2019 meningkat sebesar 3,8% dan penjualan mencapai Rp. 15.939. PT. Gajah Tunggal Tbk Plant F sendiri memiliki target jumlah produk yang harus diproduksi setiap harinya, dimana target yang ditentukan yaitu karyawan harus mampu memproduksi 20.000 ton *Nylon Filament Yarn* per hari dan *Tire Cord* 40.000 ton per hari dengan jam kerja Senin hingga

Minggu, dimana beban kerja tersebut belum termasuk kerja lembur. Pada grafik jumlah karyawan dari tahun 2017 sampai 2019 bersifat fluktuatif atau tidak menentu pada setiap tahun, pada tahun 2018 karyawan PT.Gajah Tunggal mengalami kenaikan sebesar 1,82% dengan jumlah karyawan mencapai 17,864 dibandingkan dengan tahun 2017 yang hanya berjumlah 17,544, namun pada tahun 2019, jumlah karyawan PT.Gajah Tunggal kembali mengalami penurunan sebesar 0,87%, hal ini dikarenakan *labour turnover* yang tidak stabil sehingga beberapa karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan *job description*. hal seperti ini tentu saja akan berdampak pada pemberian beban kerja kepada karyawan tidak sesuai dengan keahlian dan menjadikan karyawan bekerja seadanya, dengan ini juga akan dapat mengakibatkan penurunan kinerja kepada karyawan.

Jika produksi ban yang dihasilkan cenderung menurun yang berarti menurunnya kualitas kinerja, dikhawatirkan PT. Gajah Tunggal Tbk akan tersaingi oleh perusahaan-perusahaan sejenisnya. Menurut Swata dan Sukotjo (2007) bahwa, tingkat produksi dapat dijadikan sebagai salah satu patokan penilaian atas tingkat keberhasilan perusahaan itu sendiri. Selain itu seorang karyawan pun harus memiliki faktor pendorong dari dalam diri yaitu *self efficacy* dan juga motivasi kerja agar dapat mengatasi permasalahan yang dapat terjadi di tempat kerja. *Self efficacy* dapat membuat seseorang cenderung lebih memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas dan emosi yang stabil untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan literatur dan fenomena yang terjadi dan adanya perbedaan dalam berbagai hasil penelitian terdahulu, studi penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk Plant F. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Self efficacy* terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk Plant F”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan rumusan masalah penelitian sebagai berikut

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel motivasi ?

7. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi ?

C. Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi
7. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi

D. Manfaat

1. Bagi Teoritis

Menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang beban kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan terkait dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja terutama beban kerja dan *self-efficacy* melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.