

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditinjau dari tingkat persaingan dunia perbankan yang begitu tinggi, sumber daya manusia selalu dituntut optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain karyawan mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik. Menurut Hariyono, dkk (2009:193) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Akan tetapi berbeda dengan pendapat Dewi (2013:75) bahwa persepsi terhadap beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya. Berdasarkan hal ini beban kerja bersumber pada pribadi setiap individu itu sendiri, terkadang terdapat individu yang mempunyai tantangan yang besar apabila beban kerjanya tinggi.

Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Nasution (2012:23) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Tapi jika pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut bisa diminimalisir karena adanya kecepatan dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut senada dengan Suma'mur (1996:50) menyatakan bahwa

semakin tinggi ketrampilan yang dimiliki seorang pekerja maka semakin efisien tubuh dalam bekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif lebih ringan.

Setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan kemampuan karyawan dengan tugas yang dibebankan, oleh karena itu pentingnya penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga kinerja yang mereka lakukan bisa maksimal. Seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan akan meningkat (Mangkunegara, 2004 dalam Bachtiar & Hendriana, 2011:18). Namun sebaliknya menurut Rahayu, dkk jika tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan ditempat kerja akan mengakibatkan stres pada karyawan sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan melalui variabel kemampuan kerja?

1.3 Tujuan

Dengan mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh beban kerja secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan melalui variabel kemampuan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

Menurut Menpan (2004:3), pengertian beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Tuntutan dari suatu pekerjaan atau kombinasi pekerjaan diantaranya adalah menjaga stabilitas sikap, melakukan aksi fisik, dan melakukan pekerjaan *cognitive* (*performing cognitive task*).

2.2 Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan individual pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Sani (2010:87) bahwa motivasi berasal dari alam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu terutama organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Teori motivasi yang digunakan yaitu teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variable-variabel X dan Y.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan disalah satu perusahaan perbankan milik pemerintah yaitu Bank UMKM Jawa Timur Surabaya yang beralamat di Jalan Ciliwung No. 11 Surabaya,

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002:108) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank UMKM Jawa Timur, yang mana jumlah keseluruhan karyawan adalah 150 karyawan. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin dengan angka ketelitian 10% dan hasil yang didapatkan 60 sampel sebagai batas minimum pengambilan sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Menurut Sani & Maharani (2013:36) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel bila dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada pada populasi. Dan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengambilan data yang digunakan antara lain yaitu dengan menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu dimana variabel bebas (beban kerja) akan mempengaruhi variabel terikat (motivasi kerja) menggunakan variabel intervening (kemampuan kerja).

3.7 Analisis Data

Menurut Sani & Maharani (2013:61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013:74).

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Pengaruh Beban Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Melalui Variabel Kemampuan Kerja

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja secara langsung sangat kecil dibandingkan dengan beban kerja secara tidak langsung. Tidak adanya pengaruh beban kerja secara langsung terhadap motivasi kerja, memungkinkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantara tata kelola beban kerja dan pemenuhan faktor interinsik dan eksterinsik sudah dilakukan dengan baik oleh Bank UMKM Jawa Timur Surabaya.

Sedangkan untuk pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kemampuan kerja menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang tinggi dan ditunjang kemampuan yang memadai pula maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Artinya, adanya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kemampuan kerja. Hal ini pun didukung oleh Mangkunegara (2004) dalam Bachtiar & Hendriana (2011:18) bahwa seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan akan meningkat. Hal senada pun diutarakan oleh Suma'mur (1996:50) menyatakan bahwa semakin tinggi ketrampilan yang dimiliki seorang pekerja maka semakin efisien tubuh dalam bekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif lebih ringan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari Bank UMKM Jawa Timur Surabaya, baik secara internal maupun eksternal maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh beban kerja secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan
Besarnya pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap motivasi sangatlah kecil. Untuk uji T menunjukkan beban kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini dikarenakan beban kerja dengan faktor beban kerja fisik, mental dan waktu menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja sudah dilakukan dengan baik, hal ini ditambah dengan adanya pemenuhan faktor eksterinsik dan interinsik yang dikemukakan Frederick Herzberg juga sudah dilakukan dengan baik oleh Bank UMKM Jawa Timur Surabaya.
- b. Pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan melalui variabel kemampuan kerja.
Besarnya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui variabel kemampuan menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang tinggi dan ditunjang kemampuan yang memadai pula maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan untuk uji F secara simultan adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja, kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Serta untuk uji T secara parsial adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan untuk variabel beban kerja terhadap kemampuan kerja tidak ada pengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan apabila beban kerja semakin besar ditunjang dengan kompetensi karyawan yang tinggi maka beban kerja tidak akan berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Dalam hal ini adanya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kemampuan kerja.

5.2 Saran

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak Bank UMKM Jawa Timur Surabaya

Perlunya penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar tercipta kinerja yang efektif dan efisien sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tidak menurun. Serta perlunya kepekaan dalam pemberian apresiasi baik secara interinsik maupun eksterinsik yang harus diberikan kepada karyawan agar para karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya

Untuk karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya agar selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu agar beban kerja untuk tugas yang lain tidak menumpuk sehingga kemampuan dalam bekerja tidak menurun dan niatkan selalu bekerja itu ibadah untuk di dunia maupun di akhirat.

3. Pihak Akademisi

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya pada beban kerja lebih lanjut dengan perbaikan keterbatasan dari penelitian ini.