

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN PT. XYZ INDUSTRI FARMASI DI SUKABUMI**

SKRIPSI

LIA AMALIA APRILIANI



FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI

AGUSTUS 2023

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN PT. XYZ INDUSTRI FARMASI DI SUKABUMI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh

Gelar Sarjana Manajemen



FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI

AGUSTUS 2023

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. XYZ INDUSTRI FARMASI DISUKABUMI

NAMA : Lia Amalia Apriliani

NIM : 20190080032

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana S1 Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 12 Agustus 2023



Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT.XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi

NAMA : Lia Amalia Apriliani

NIM : 20190080032

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal menurut pandangan kami, skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana S1 Manajemen.

Sukabumi, 12 Agustus 2023

Pembimbing I

Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong,

M.M.

NIDN. 0405119301

Pembimbing II

Dr. Ir Dana Budiman, M.Si

NIDN. 8945420021

Ketua Pengaji

Riyan Mirdan Faris, M.Si

NIDN. 0419069402

a.n Ketua Program Studi Manajemen

Agung Maulana, M.A

NIDN. 0412089501

PLH. Dekan Fakultas Bisnis Dan Humaniora

C.S.A Teddy Lesmana, S.H.,M.H

NIDN. 0414058705

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan Perusahaan PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data; observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Seluruh karyawan pada Perusahaan PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi dari bagian Produksi Gedung A sampai D yaitu sebanyak 900 orang menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan teknik *simple random sampling* dengan jumlah berdasarkan rumus Slovin sebanyak 90 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan diketahui Beban kerja dan Motivasi kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Beban kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpah curahkan berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT.XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi”**, sebagai salah satu pelengkap untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra.

Tidak lupa pula bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Kurniawan ST, MSi, M.M selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Praditha Junfithrana selaku Wakil Rektor 1 Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak Agung Maulana, M.A selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 Universitas Nusa Putra Sukabumi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Ir Dana Budiman, MSi selaku Dosen Pembimbing 2 Universitas Nusa Putra Sukabumi, atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Riyan Mirdan Faris, M.Si selaku Dosen Pengaji
7. Seluruh Staff pengajar Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
8. Teristimewa untuk kedua wanita hebat yang saya cintai yaitu Ibu Elin Pristianti dan Mamih Putiarsih yang selalu berjuang tanpa henti memberikan dukungan dan doa kepada saya.
9. Adik saya Rayza Ilhamsyah dan Bibi-bibi saya yang turut mendukung dalam hal perkuliahan ini.

10. Teruntuk tunangan saya atau calon suami yaitu Ramlan Maulana Apandi yang selalu memberikan motivasi agar saya dapat menyelesaikan pendidikan tepat waktu, serta mau mengantarkan saya kemanapun yang berhubungan selama kuliah ini. Tak henti-hentinya memberikan semangat dikala saya ingin menyerah dalam mengerjakan skripsi ini
11. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Manajemen angkatan 2019 yang memberikan banyak cerita, kenangan bersama yang amat berkesan selama berkuliah.
12. Semua rekan mahasiswa angkatan 2019 Universitas Nusa Putra Sukabumi, yang telah berjuang bersama dan semoga kita bisa melewati perkuliahan ini dengan tepat pada waktunya.
13. Dan berterima kasih kepada semua responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah saya bagikan, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.
14. Semua pihak yang telah berperan dalam penulisan ini yang memang tidak bisa disebutkan satu persatu, saya ucapkan banyak banyak terima kasih dan semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat saya terima demi perbaikan kedepannya.
Amin Yaa Rabbal'Alamiin.



Sukabumi, 12 Agustus 2023

Lia Amalia Apriliani

HALAMAN PERNYATAAN TUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademis Universitas Nusa Putra Sukabumi, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lia Amalia Apriliani

Nim : 20190080032

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi penegmbangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Nonekslusif (**Nonexclusive Royalty-Free Right**), atas karya ilmiah saya yang berjudul :

"Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT.XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengali media/format-kan, mengeloladalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 12 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Lia Amalia Apriliani

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN TUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Batasan Masalah.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Beban Kerja (X1)	13
2.1.1 Defenisi Beban Kerja.....	13
2.1.2 Faktor yang Dapat Mempengaruhi Beban Kerja	14
2.1.3 Indikator Beban Kerja.....	15
2.2 Motivasi Kerja (X2)	16
2.2.1 Defenisi Motivasi Kerja	16
2.2.2 Teori-teori Motivasi Kerja	17
2.2.3 Faktor yang dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja	20

2.2.4	Dimensi dan Indikator-Indikator motivasi	21
2.3	Kinerja Karyawan (Y)	22
2.3.1	Defenisi Kinerja Karyawan.....	22
2.3.2	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.3.3	Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.3.4	Faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.3.5	Indikator Kinerja Karyawan	25
2.4	Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)	25
2.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)	26
2.4.3	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)	27
2.5	Penelitian Terdahulu	28
2.6	Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.3	Jenis Data Penelitian	31
3.4	Variabel Operasional.....	31
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6	Populasi dan Sampel	35
3.6.1	Populasi.....	35
3.6.2	Sampel.....	35
3.7	Instrumen Penelitian.....	36
3.8	Teknis Analisis Data	37
3.8.1	Uji Validitas	37

3.8.2	Uji Reliabilitas	38
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.8.5	Uji T (Parsial)	41
3.8.6	Uji F (Simultan)	41
3.8.7	Koefisien Determinasi (R ²)	42
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Karakteristik Responden.....	43
4.2	Deskripsi Data Penelitian.....	44
4.3	Pengolahan Data	47
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	47
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	49
4.4	Hasil Uji Hipotesis	51
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.4.2	Uji Signifikansi Parsial	53
4.4.3	Uji Simultan	53
4.4.4	Koefisiensi Determinasi (R ²)	54
4. 5	Pembahasan.....	55
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Saran	58
	DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Capaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Periode Bulan Januari sampai dengan Mei 2023.....	6
Tabel 2 Kuisioner Survey Awal Dengan Variabel Beban Kerja.....	7
Tabel 3 Kuesioner Survey Awal Dengan Variabel Motivasi Kerja.....	8
Tabel 4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 5 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 6 Poin Skala Likers	32
Tabel 7 Demografi Responden	43
Tabel 8 Kecenderungan Responden.....	45
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	47
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)	48
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	48
Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 13 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	50
Tabel 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 17 Hasil Uji Signifikansi Parsial	53
Tabel 18 Hasil Uji Simultan.....	54
Tabel 19 Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R^2)	54

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN 30



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.1 PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER	61
LAMPIRAN 1. 2 TABULASI DATA.....	64
LAMPIRAN 1.3 DEMOGRAFI RESPONDEN	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aset yang paling utama dari suatu perusahaan, terutama sumber daya manusia (SDM), umumnya ditata dan digunakan dengan seimbang dan manusiawi mungkin (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Selain itu, peran dari SDM memiliki kontribusi pada pencapaian dan target yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Penataan SDM juga diwajibkan untuk dijalankan dengan cara yang sebaik mungkin, maka dari itu, keberhasilan dari suatu perusahaan akan bergantung kepada pengelolaan SDM yang mumpuni dan memiliki kualitas terbaik. Kendatipun begitu, arahan dalam mengelola SDM yang berkualitas juga harus ditunjang dengan kemampuan berkarya yang secara berkepanjangan dengan konstan meningkat dan memberikan pengaruh pada hasil tujuan dari perusahaan. Kemampuan berkarya yang ditujukan kepada penggerjaan yang berkuantitas, berkualitas, kreatif, dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Kepentingan faktor sumber daya manusia pada suatu perusahaan guna menjalankan tanggung jawab dengan baik akan memberikan keberhasilan dari suatu perusahaan yang mana akan terdukung apabila manajemen SDM terorganisir. Adanya kesadaran dari perusahaan mengenai SDM menjadi bagian dari proses pembangunan perusahaan yang bermodal sangat mendasar, sehingga capaian dari kesadaran perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk membina dan membantu memaksimalkan potensi dari setiap karyawan atau SDM yang sudah ada. Proses untuk mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan tujuan perusahaan, maka rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat diperlukan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dari para karyawan sehingga bertambah dan bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan.

Perubahan globalisasi dan kondisi masyarakat sering menimbulkan persoalan yang mengakibatkan perusahaan mendapati kendala dan kegagalan dalam mencapai tujuan, penyebab dari persoalan yang dialami oleh perusahaan dikarenakan adanya kemampuan yang tidak menunjang perusahaan untuk bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang sedang

berkembang. Maka dari itu, perseteruan antar perusahaan meningkat dengan tinggi dan kompleks sehingga menyebabkan adanya tuntutan kepada perusahaan untuk segera memperbaiki hal yang berkaitan dengan perkembangan, inovasi, dan responsif yang harus terjaga dan berkembang.

Melalui peran yang dilakukan oleh SDM pada perusahaan yang berlaku sebagai penggerak dan penentu jalan dari organisasi, peranan kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia. Demikian pula dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Staf atau karyawan dalam perusahaan oleh karena itu menjadi perhatian penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Mangunegara (2005: 67), berpendapat tentang kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, inovasi, motivasi, dan kehadiran yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan seperti memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, pengakuan atas prestasi kerja yang baik, memberikan imbalan yang adil, dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja adalah jumlah kerja yang harus dilakukan oleh seseorang dalam suatu periode tertentu. Beban kerja dapat diukur dalam berbagai cara, seperti jumlah tugas yang harus dilakukan, volume pekerjaan yang harus diselesaikan, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Beban kerja seringkali dihubungkan dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Beban kerja sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Beban kerja juga dapat diukur dari segi waktu, kompleksitas, dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), beban kerja dapat dianggap sebagai jumlah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam suatu waktu tertentu. Sementara itu, umumnya beban kerja diartikan sebagai tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh

seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, sumber daya yang tersedia, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dalam konteks penelitian, beban kerja dapat menjadi fokus studi untuk mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang beban kerja yang akurat dan komprehensif sangat penting untuk memahami konsekuensi dari tuntutan pekerjaan terhadap karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja antara lain tingkat kompleksitas tugas, jumlah tugas yang harus diselesaikan, dan tekanan waktu yang diberikan. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan kecelakaan kerja. Sementara itu, tingkat beban kerja yang rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi dalam pekerjaan. Beban kerja juga dapat terkait dengan faktor organisasi seperti kebijakan perusahaan, sumber daya manusia yang tersedia, dan struktur organisasi. Kebijakan perusahaan seperti jam kerja yang panjang dan kurangnya sumber daya manusia dapat meningkatkan beban kerja yang tidak sehat bagi karyawan.

Untuk mengatasi masalah beban kerja yang tidak sehat, perusahaan dapat menerapkan strategi yang dapat membantu mengelola dan mengurangi beban kerja karyawan. Beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain pengaturan waktu dan tugas yang lebih efektif, pemberian dukungan psikologis dan sosial bagi karyawan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pemahaman tentang beban kerja dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan saran-saran yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam mengelola beban kerja karyawan secara efektif. Hal ini dapat menjadi kontribusi yang berarti bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penambahan beban kerja yang sangat tinggi untuk memenuhi target merupakan sebuah kendala bagi perusahaan. Terutama apabila pekerjaan atau beban kerja yang irrasional sehingga menuntut para karyawan bekerja lebih keras dari seharusnya untuk memenuhi target perusahaan, hal ini dapat berupa penumpukan beban kerja dengan tengat waktu yang diberikan oleh perusahaan yang sangat mendesak menjadi kesulitan bagi karyawan perusahaan PT. XYZ untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk memenuhi target dengan tepat waktu.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2005: 143), motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, manajemen dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang baik, memberikan peluang untuk pengembangan karir, memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai, serta membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mampu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan memberikan dukungan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebutuhan, harapan, keinginan, nilai-nilai yang dimiliki oleh individu, pengakuan, imbalan yang adil, kondisi kerja yang baik, dukungan dari atasan dan rekan kerja, tekanan kerja, kesempatan untuk berkembang, tuntutan dari lingkungan, dan faktor situasional lainnya. Dalam pengembangan karir, motivasi kerja juga penting karena dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dalam hal ini, manajemen dapat memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta peluang untuk memperoleh sertifikasi atau gelar akademik yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif dalam pekerjaannya. Dalam organisasi, manajemen dapat memberikan insentif dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti gaji yang adil, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Pemahaman tentang motivasi kerja dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, mengevaluasi program insentif dan penghargaan, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini dapat menjadi kontribusi yang berarti bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut teori ERG Alderfer seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 220) indikator yang sama dalam penelitian ini adalah :

1. Dukungan Atasan dan Rekan Kerja:

Kurangnya dukungan atasan dan rekan kerja dapat berdampak signifikan pada tingkat motivasi kerja karyawan. Dukungan dari atasan berhubungan erat dengan aspek pengakuan, panduan, dan apresiasi terhadap karyawan. Ketika karyawan tidak merasa dihargai atau tidak mendapatkan arahan yang jelas, mereka cenderung merasa kehilangan semangat dan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Begitu pula dengan dukungan rekan kerja, yang menciptakan lingkungan sosial yang mendukung dan memotivasi. Kurangnya dukungan ini dapat mengakibatkan rasa isolasi, keraguan diri, dan akhirnya merosotnya motivasi kerja.

2. Keterbatasan Peluang Belajar dan Berkembang

Kurangnya kesempatan belajar dan berkembang dapat menjadi hambatan serius dalam mencapai motivasi kerja yang optimal. Karyawan yang tidak memiliki akses ke pelatihan, kursus, atau sumber daya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, cenderung merasa terjebak dalam rutinitas yang monoton dan kurang memuaskan. Keterbatasan ini tidak hanya mempengaruhi perkembangan pribadi karyawan, tetapi juga menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi.

3. Ketidakjelasan Tujuan Karir dan Peluang Pengembangan Karir

Ketidakjelasan tujuan karir dan peluang pengembangan karir dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki pandangan yang jelas tentang arah karir mereka cenderung merasa bingung dan tidak termotivasi. Ketidakpastian ini bisa menciptakan rasa ketidakpuasan dan frustrasi, serta meragukan nilai dari usaha yang mereka lakukan. Tanpa tujuan karir yang jelas, karyawan mungkin merasa tidak memiliki arah atau alasan kuat untuk berkinerja tinggi. Rasa stagnasi dalam perkembangan karir dapat merusak semangat karyawan dan berdampak negatif pada produktivitas.

PT. XYZ Industri Farmasi sebagai salah satu perusahaan farmasi yang sedang berkembang dituntut untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia agar lebih handal, inovatif dan profesional dengan memberikan peningkatan produktivitas dan kinerja yang tinggi di semua bagian sehingga target produksi dan pemasaran produknya baik dan diterima di pasar nasional maupun pasar global. Di sisi lain, perusahaan juga harus melakukan kegiatan sosial internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan anggotanya, yang juga mempengaruhi kelangsungan

hidup perusahaan. Untuk bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru.

Selain itu, capaian penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT. XYZ Industri Farmasi juga dapat diukur melalui penilaian perilaku kerja karyawan, ketepatan waktu mencapai target, dorongan berprestasi, intergritas dan Kerjasama. Maka hasil dari penilaian masing-masing aspek tersebut dikelompokkan menjadi: Istimewa (251- 300), sangat baik (201-250), baik (151-200), cukup (101-150) dan kurang (50- 100). Hasil penilaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Data Capaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Periode Bulan Januari sampai dengan Mei 2023

Bulan	Capaian Kinerja	Keterangan
Januari	102	Cukup
Februari		Kurang
Maret	166	Baik
April	97	Kurang
Mei	194	Baik

Sumber: HRD di Unit Produksi PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi

Dapat diketahui bahwa hasil kinerja karyawan pada tabel 1 menunjukkan di atas belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh PT. XYZ Industri Farmasi yang mana seharusnya minimal meraih poin sebesar 201 atau setara dengan predikat sangat baik. Selain daripada itu, poin hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. XYZ Industri Farmasi menujukkan hasil yang fluktuatif.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada PT. XYZ Industri Farmasi ditemukan beberapa masalah yang sering muncul, yang faktor pertama adalah beban kerja yang tinggi, pekerjaan sebelumnya belum selesai dikerjakan sudah menambahkan perkerjaan baru membuat karyawan merasa terus dituntut untuk berkerja lebih keras memenuhi target tapi tidak terselesaikan

semua. Selain itu karyawan sering merasa mengulur waktu istirahat, ibadah dan kurangnya mendapat motivasi kerja yang membuat karyawan kinerja nya menurun.

Dengan melakukan survey awal sebanyak 40 responden disebarluaskan yang berkaitan dengan beban kerja dan motivasi kerja bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada pegawai di PT. XYZ Industri Farmasi, dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai beban kerja dan motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2 Kuisioner Survey Awal Dengan Variabel Beban Kerja

Komponen Motivasi	Jumlah		Percentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Apakah perusahaan mengurangi beban kerja yang berlebihan?	15	25	37,5%	62,5%
Apakah Anda merasa terdorong untuk mencapai tujuan dan target dalam bekerja?	31	9	77,5%	22,5%
Selama bekerja apakah Anda merasa beban kerja yang dialami mempengaruhi kinerja Anda dalam bekerja?	28	12	70%	30%

Sumber : PT XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi

Dari tabel 1 hasil survei dengan menggunakan kuisioner mengenai pengurangan beban kerja, diperoleh sebanyak 62,5% responden menjawab bahwa perusahaan tidak mengurangi beban kerja yang berlebihan. Artinya, mayoritas responden merasa bahwa perusahaan mereka masih memberikan beban kerja yang berlebihan. Kemudian sebanyak 77,5% responden mengatakan bahwa mereka merasa terdorong untuk mencapai tujuan dan target dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja walaupun beban kerja yang berlebihan. Dan sebanyak 70% responden merasa bahwa beban kerja yang dialami mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka dalam bekerja.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan mengurangi beban kerja yang berlebihan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak melebihi batas wajar dan dapat diatasi dengan baik. Perusahaan perlu memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai untuk membantu karyawan mengatasi beban kerja dan memperbaiki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Tabel 3 Kuesioner Survey Awal Dengan Variabel Motivasi Kerja

Komponen Motivasi	Jumlah		Percentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Selama bekerja di perusahaan saya terdorong untuk melakukan yang terbaik	32	8	80%	20%
Saya Sudah berhasil mencapai tujuan saya yaitu berprestasi di perusahaan ini	12	28	30%	70%
Saya termotivasi untuk bekerja demi mendapatkan penghasilan yang lebih baik	35	5	87,50%	12,50 %

Sumber : PT XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi

Dari tabel 2 hasil survei dengan menggunakan kuesioner mengenai yang dilakukan pada karyawan perusahaan Anda, ditemukan bahwa 80% responden merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik selama bekerja di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Namun 70% responden mengatakan bahwa mereka belum berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dan hambatan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan yang perlu diatasi oleh Manajemen. Selanjutnya, sebanyak 87,50% responden mengatakan bahwa mereka termotivasi untuk bekerja demi mendapatkan penghasilan yang lebih baik. Hal ini di menunjukkan bahwa faktor finansial masih menjadi motivasi utama bagi mayoritas responden dalam bekerja.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa meskipun mayoritas responden merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik dan termotivasi untuk bekerja demi penghasilan yang lebih baik, masih terdapat tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam strategi bisnis dan manajemen serta memberikan motivasi dan dukungan yang lebih baik kepada karyawan. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor non-finansial sebagai motivasi karyawan, seperti pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan pada perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 4 Data Pra-Survey Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi Kinerja	Jumlah Jawaban	Persentase
Lingkungan Kerja	2	5%
Motivasi	13	32.3%
Disiplin Kerja	8	20%
Beban Kerja	14	35%
Stres Kerja	3	7.5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Pra-Survey Produksi PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi

Dari table 4 ada 40 responden dari karyawan Produksi PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi, Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang mempengaruhi kinerja mereka dengan hasil menunjukan bahwa Beban Kerja dan Motivasi kerja menjadi dua faktor tertinggi yang dirasakan oleh karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu

juga urutan ke 3 ada disiplin kerja, yang mana banyak karyawan merasa sudah datang tepat waktu untuk bekerja dari Jam 08.00-16.00 atau 8 jam kerja, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan. Karyawan juga menyatakan bahwa hampir setiap hari karyawan menyelesaikan perkerjaan melebihi waktu kerja sehingga mereka di tuntut loyalitas atau ada sebagian yang dimasukan hitungan lembur. Dari permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja karyawan PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi.

Berdasarkan hasil observasi dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. XYZ INDUSTRI FARMASI DI SUKABUMI”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis kinerja karyawan pada perusahaan PT. XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi berdasarkan beban kerja dan motivasi kerja. Maka, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan riset peneliti diantaranya, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi.

- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Industri Farmasi Di Sukabumi.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini berfokus pada analisis tentang bagaimana Beban Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi. Akan dibatasi untuk menyelidiki hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. XYZ Industri Farmasi di Sukabumi. Penelitian ini tidak akan membahas faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor eksternal lainnya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:



1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan terkait, dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin terjadi di lingkungan kerja mereka. Mahasiswa yang melakukan penelitian dapat melakukan analisis mendalam tentang masalah tertentu dan menawarkan solusi untuk mengatasinya. Sebagai mahasiswa dapat menemukan solusi yang inovatif dan kreatif untuk masalah tertentu. Perusahaan dapat memanfaatkan solusi tersebut untuk memecahkan masalah yang dihadapi di lingkungan kerja.

2. Bagi Universitas Nusa Putra Sukabumi

Bagi pihak kampus, penelitian dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan akademik mahasiswa dan dosen serta meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh pihak kampus. Dengan hasil penelitian yang diterbitkan dapat meningkatkan citra dan reputasi kampus di mata masyarakat. Penelitian yang berkualitas tinggi dan relevan dapat membantu meningkatkan citra universitas sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berkualitas.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan memperoleh wawasan dalam mengimplementasikan ilmu yang pernah diperoleh selama menempuh pendidikan, dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar strata 1 program studi manajemen di Universitas Nusa Putra Sukabumi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dengan ini penulis, memilih sistematika penulisan yang baik dengan format sebagai berikut agar memudahkan dalam penyusunan skripsi. Proses penulisan sebagai berikut:

Bab 1 : Pendahuluan

Terdapat latar belakang, perumusan masalah dan penjelasan masalah Bersama dengan tujuan dan manfaat serta proses penulisan yang dijelaskan secara detail.



Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Berbagai sumber pustak diulas dan dikaji secara komprehensif.

Bab 3 : Metode Penelitian

Rincian tentang Langkah-langkah penelitian dan alat yang digunakan, dijelaskan dengan jelas dalam perancangan penelitian.

Bab 4 : Hasil dan Pembahasan

Mendeskripsikan hasil dalam tahapan penelitian mulai dari Analisa, desain, temuan penelitian, hingga implementasinya. Seluruh temuan disajikan secara terperinci dan dianalisa dengan cermat.

Bab 5 : Penutup

Kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang disajikan, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa terkait dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. XYZ industri farmasi di Sukabumi berdasarkan beban kerja dan motivasi kerja, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan PT. XYZ industri farmasi di Sukabumi, maka H1 diterima. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, pemberian beban kerja yang efektif pada Perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal sesuai dengan kapasitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson dan Ivancevich (2009:163) yang menyatakan bahwa beban kerja ialah jumlah dan intensitas tugas dan kewajiban yang harus diemban dan diselesaikan oleh seorang karyawan pada periode waktu tertentu. Sejalan dengan Gibson dan Ivancevich, Harsa Arif (2022) juga menemukan temuan yang menjelaskan bahwa pentingnya menjaga keseimbangan kemampuan dan kapasitas pegawai dengan beban kerja yang diemban sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja kerja mereka yang efektif dan produktif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiharjo dan Aldata (2018) yang menemukan bahwa adanya keterkaitan dengan penambahan beban kerja yang signifikan dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratiwi dkk (2021) pengaruhnya beban kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian beban kerja yang efektif oleh perusahaan dapat menunjukkan beban kerja maksimal dan kapasitas karyawan untuk mengerjakan suatu tugas sesuai.

- b. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan PT. XYZ industri farmasi di Sukabumi, maka H2 diterima. Motivasi kerja merupakan salah satu daya penggerak dalam diri karyawan perusahaan PT. XYZ industri

farmasi di Sukabumi untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan PT. XYZ industri farmasi di Sukabumi.

- c. Beban dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. XYZ industri farmasi di Sukabumi. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama sesuai dengan kondisi yang ada di PT. XYZ industri farmasi di Sukabumi, apabila seorang karyawan memiliki beban kerja berlebih dan kurang motivasi kerja, maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Kondisi tersebut berlaku sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

5.2 Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan, sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan sebaiknya memberikan tugas yang menantang yang mana dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan menunjukkan potensinya.
- b. Pihak perusahaan hendaknya memberikan beban kerja yang dapat dikelola secara wajar oleh karyawan sehingga karyawan tidak terbebani dan menurunkan kinerja kerjanya.
- c. Karyawan perusahaan sebaiknya menunjukkan minat dalam mengembangkan diri dalam membantu mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat memberikan hasil terbaik disetiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Untuk penelitian kedepannya atau lebih lanjut, peneliti dapat menggali 42.0% variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini terkait dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.Bandung.
- Dewi, R. O., Sunaryo, H., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya. *e-journal Riset Manajemen Prodi Manajemen UNISMA*, 137-146.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25*.
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (2017). PERAN SAMPLING DAN DISTRIBUSI DATA DALAM PENELITIAN KOMUNIKASI PENDEKATAN KUANTITATIF. *JURNAL STUDI KOMUNIKASI DAN MEDIA*, 21(1), 111–126.
- Kim, J. & F.J. Kohout. (1975). *Multiple regression analysis: subprogram regression*. New York: McGraw Hill
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012)."Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*
- Qureshi, M.I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., Zaman, K., et al (2013). Job stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Jurnal of Management Info*, 65(8)
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27. doi:<https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074>.19-27
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat