

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis yang ada di Indonesia menjadikan salah satu fenomena yang mempengaruhi berbagai macam aktivitas dalam berbagai sektor termasuk di dunia bisnis salah satunya industri manufaktur. Saat ini industri manufaktur semakin berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi dikarenakan memiliki kemampuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dengan menjadikan peluang yang produktif. Industri manufaktur juga hampir selalu mendapatkan prioritas utama dalam rencana pembangunan sehingga perluasan sektor industri tidak hanya ditandai dengan peningkatan volume produksi serta peningkatan jumlah barang yang diproduksi.

Industri manufaktur perusahaan karoseri di Indonesia telah berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Perusahaan karoseri harus mampu memenuhi permintaan pasar akan kendaraan yang semakin meningkat, termasuk bus, truk, ambulance, dan kendaraan khusus lainnya. Industri manufaktur di Indonesia dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan transportasi yang meningkat, persaingan yang semakin ketat, kualitas dan kepercayaan konsumen, pengembangan teknologi dan inovasi, serta peran sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan itulah yang menggerakkan seluruh operasi perusahaan. Pengelolaan yang baik sangat penting untuk suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Terutama untuk

sumber daya manusia, yang merupakan modal utama untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) menjadi peran penting dalam pertumbuhan ekonomi sebuah perusahaan (Nainggolan et al., 2021).

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan, sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal terhadap produksi. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Karyawan yang sangat bermotivasi biasanya memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan karier mereka, memiliki tujuan yang jelas, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi merupakan upaya untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan dengan penuh semangat mencapai tujuan organisasi. Hampir setiap organisasi menginspirasi perwakilannya untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi (Saputra et al., 2023).

Belum terjalannya lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi karyawan menurun. Adanya dorongan untuk melakukan sesuatu pada perilaku seseorang dikenal sebagai motivasi. Ini sangat penting bagi manajemen untuk mencapai tujuan strategik organisasi melalui motivasi kerja karyawan (Nanda Kurnia et al., 2022). Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer harus memberikan motivasi yang mendorong, memotivasi, dan menjaga perilaku karyawan agar mereka siap untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi (Kusumawati et al., 2022).

Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan bagi karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan

organisasi secara efektif. Ini menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab (Fransiska & Tupti, 2020). Motivasi meningkatkan semangat, keinginan, membantu mengarahkan dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan pekerjaan (Maruli Tua Sitorus, 2020). Meskipun karyawan sering berkontribusi besar pada kesuksesan perusahaan, mereka jarang menerima apresiasi dan penghargaan yang layak.

Kurangnya motivasi kerja dapat disebabkan oleh *job description* yang tinggi. Jika deskripsi pekerjaan tidak akurat, tidak lengkap, atau kadaluarsa, itu bisa menjadi masalah. Namun, deskripsi pekerjaan yang sempurna dapat menjadi aset karena dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan telah dirancang dan dianalisis sebagai bagian penting dari pelayanan perusahaan (Putri & Gaol, 2021).

Job description yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa tidak jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat menyebabkan mereka kesulitan dalam mengembangkan kemampuan mereka dan menyelesaikan tugas. Uraian pekerjaan merupakan pernyataan tertulis yang diberikan oleh pemberi kerja yang menjelaskan pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Uraian pekerjaan menguraikan tugas-tugas yang harus dilakukan, dimulai dengan tujuan perusahaan dan persyaratan lainnya, dan dirancang untuk memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diselesaikan dengan benar. (Hazizah, 2023).

Konflik dapat muncul baik dari dalam diri sendiri maupun dengan rekan kerja jika seringkali tidak memahami kondisi kerja perusahaan dengan baik. Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki pengetahuan kondisi kerja tentang kewajiban dan tanggung jawab yang terkait dengan tiap jabatan yang disusun dengan cermat dan disesuaikan dengan spesifikasi jabatan mereka agar karyawan dapat melakukan tugas sehari-hari dengan baik. Jika ini dilakukan dengan benar dan sesuai dengan komitmen karyawan, itu akan mengurangi kebosanan dan kejenuhan serta meningkatkan produktivitas (Siregar et al., 2023).

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya mengetahui wewenang pekerjaan yang harus di kerjakannya. *Job description* membantu menjelaskan ketegasan dan standar tugas dan kewajiban seseorang yang memegang jabatan tersebut. *Job description* dapat dilihat sebagai peraturan yang menjadi tolak ukur untuk menentukan spesifikasi dan evaluasi model pekerjaan pada seseorang yang memegang jabatan tersebut (Airlangga, 2024). Pernyataan tertulis yang menjelaskan spesifikasi pekerjaan, kondisi kerja, dan hubungannya dengan organisasi (Sutisna et al., 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustin et al., (2022) *job description* menjelaskan pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab, keahlian dan latihan yang diperlukan, lingkungan tempat pekerjaan, dan syarat khusus. Apabila deskripsi pekerjaan dibuat dengan baik dan digunakan dengan benar, dapat dikatakan sangat membantu pimpinan. Namun, hal itu akan berdampak negatif jika *job description* tidak digunakan dalam organisasi tersebut. Jika seseorang yang bekerja tidak memiliki kemampuan untuk memahami tugas, tanggung jawab,

prosedur pekerjaan, dan cara perusahaan bekerja maka akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Peningkatan *job description* yang terlalu banyak, kurangnya deskripsi pekerjaan yang spesifik dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pemberian deskripsi pekerjaan yang mencakup lebih dari satu pekerjaan yang tergabung dalam perusahaan dapat mengurangi motivasi karyawan. Analisis jabatan digunakan untuk menemukan dan mengevaluasi jenis persyaratan yang diperlukan untuk posisi tertentu serta jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk posisi tersebut (Kusumawati et al., 2022).

Kesesuaian deskripsi pekerjaan akan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Jika pekerjaan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan tersebut, pegawai akan kurang termotivasi dan terkesan tidak akan melakukannya (Kusumawati et al., 2022). Karena sebuah perusahaan hanya dapat mencapai targetnya jika mereka memiliki pola kerja yang jelas. Motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan harus merespon sepenuhnya.

Tidak hanya *job description* faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan juga di sebabkan oleh beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam waktu yang ditentukan oleh suatu organisasi. Karyawan memiliki lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab, yang harus dicapai. Jika hal ini terjadi dengan sering, itu akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Sally et al., 2022).

Menurut Issn et al., (2022) berlebihan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan kemarahan. Beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini berarti bahwa karyawan diberi tugas yang sesuai dengan beban kerja mereka karena tingkat beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan motivasi kerja menurun (Saruksuk & Perkasa, 2023).

Beban kerja yang banyak atau sedikit diberikan kepada seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jika tidak ada tuntutan tugas yang tinggi, karyawan dapat melakukan tugas dengan mudah, dengan beban kerja yang rendah, dan kinerja mereka tetap optimal (Kenanga et al., 2020). Karyawan merasa tertekan karena banyaknya tugas dan beban kerja yang diberikan secara tiba-tiba. Akibatnya, mereka akan kehilangan energi dan emosi membuat sakit tiba-tiba bagi tubuh karyawan.

Beban kerja sendiri merupakan kondisi pekerjaan di mana karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai target perusahaan. Motivasi kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang langsung. Keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Meningkatkan penempatan dan beban kerja memerlukan pemimpin yang dapat memotivasi dan mengarahkan pegawai (Amri, 2020).

Kondisi, kinerja, dan perilaku karyawan sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Jika karyawan berkomitmen pada perusahaan, perusahaan akan

bergerak maju dan mencapai targetnya. Namun tidak semua perusahaan memiliki kinerja yang luar biasa. Banyak bisnis, baik industri maupun manufaktur yang menggunakan teknologi. Perusahaan merasa terbantu dengan teknologi, tetapi teknologi tidak dapat mengganti peran sumber daya manusia. Persaingan yang ketat dan perubahan yang sangat cepat membuat dunia usaha harus mampu meningkatkan daya saingnya agar tetap dapat bertahan dan menjaga stabilitas perekonomian, termasuk industri transportasi.

Transportasi merupakan salah satu indikator pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Infrastruktur transportasi yang baik, seperti jalan, jembatan, dan bandara, meningkatkan kemampuan produksi dan penjualan. Perkembangan transportasi modern semakin kompleks seiring dengan beragamnya jenis transportasi yang ditawarkan kepada masyarakat. Banyak perusahaan transportasi bersaing untuk menyediakan transportasi kepada orang dengan biaya rendah tanpa mengorbankan kualitas. Selain itu, transportasi mempunyai peran dalam mendukung, mendorong, dan memotivasi pertumbuhan daerah.

Manufaktur berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja. Salah satunya adalah industri otomotif yang fokus pada produksi, penjualan, pemeliharaan, dan perakitan kendaraan seperti mobil, truk, sepeda motor, dan kendaraan niaga lainnya. Industri ini mencakup berbagai tahap produksi, mulai dari desain dan pengembangan kendaraan, hingga bahan mentah, produk jadi, pembuatan komponen, perakitan, penjualan, dan layanan purna jual.

Ada beberapa aspek bisnis dalam industri ini, termasuk bengkel mobil. Bengkel karoseri merupakan suatu perusahaan yang bekerja sama dengan produsen mobil untuk memproduksi *bodywork* dan struktur yang diterapkan pada sasis mobil sesuai dengan desain dan spesifikasi serta untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Industri karoseri otomotif berperan penting dalam menyediakan solusi transportasi yang memenuhi kebutuhan pasar baik kebutuhan komersial maupun konsumen. Selain itu, industri karoseri juga dapat berkembang di bidang inovasi, seperti integrasi teknologi modern untuk meningkatkan keselamatan dan kenyamanan penggunaan, serta pengembangan desain yang estetis dan fungsional.

Ada banyak perusahaan karoseri besar di wilayah Kabupaten Bandung, berikut adalah beberapa perusahaan karoseri di wilayah Kabupaten Bandung:

Tabel 1.1

Data Nama Industri Karoseri di Wilayah Kabupaten Bandung

No	Nama Industri	Jenis Produksi
1.	Karoseri Sanggar Karya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medium bus 2. Angkutan kota 3. Elf 4. Truk angkut 5. Bus karyawan dan bus sekolah 6. Ambulance
2.	PT. Lie Ling Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bus 2. Elf 3. Truk angkut, 4. Angkutan kota
3.	Karoseri Adhikarya Perkasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wing box truk 2. Body pick up

No	Nama Industri	Jenis Produksi
4.	PT. Carlosindo Utama	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Food truck</i> 2. <i>Body</i> 3. <i>Ambulan</i> 4. <i>Truk dom</i>
5.	Karoseri Bandung	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Box alumunium</i> 2. <i>Box besi</i> 3. <i>Bak besi</i> 4. <i>Wing box</i>
6.	Sumber Jaya Karoseri	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Bak engkel</i> 2. <i>Cat kabin</i>

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Sanggar Karya Karoseri menduduki peringkat pertama dari enam perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur Kabupaten Bandung, dimana pada tabel tersebut jenis produksi PT. Sanggar Karya Karoseri paling banyak. Ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang berlebihan dan *job description* yang tidak sesuai sehingga menyebabkan motivasi kerja berkurang. Didukung dari hasil observasi beserta wawancara langsung dengan salah satu pimpinan disana. Hal itu menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Sanggar Karya Karoseri

PT Sanggar Karya merupakan perusahaan karoseri yang berbasis di Jawa Barat yang berfokus pada desain, pembuatan, dan modifikasi struktur mobil sesuai dengan kebutuhan pelanggan, baik untuk tujuan pribadi maupun komersial. Selain memiliki pasar penjualan yang sudah memiliki pelanggan di seluruh Indonesia, perusahaan ini dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya dalam pembuatan dan modifikasi truk, medium bus, dan kendaraan niaga lainnya.

Perusahaan ini terus meningkatkan kualitas dan inovasi karena telah menjadi bagian penting dari industri karoseri Indonesia.

PT Sanggar Karya dikenal karena kemampuan dalam menghasilkan karoseri kendaraan yang berkualitas, termasuk jenis-jenis seperti microbus Elf, kendaraan taktis, dan lain-lain. Perusahaan ini juga memiliki fasilitas produksi yang canggih, sehingga mampu memenuhi berbagai kebutuhan fungsi kendaraan yang semakin beragam. Dengan demikian, PT Sanggar Karya telah menjadi salah satu perusahaan karoseri terkemuka di Indonesia, terutama di wilayah Bandung.

Tabel 1.2

Sistem Manajemen Kerja PT Sanggar Karya Karoseri

Rentang Nilai (%)	Klasifikasi
100	A = Baik Sekali
>97,5 - 100	B+ = Baik+
>92,5 - 97,5	B = Baik
>85 - 92,5	B- = Baik-
>70 - 85	C = Cukup
>55 - 70	D = Kurang

Sumber : PT Sanggar Karya

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Kerja (SMK) memiliki berbagai rentang nilai dan klasifikasi terendah. Misalnya, rentang nilai lebih dari 55 hingga 70 dimasukkan ke dalam golongan D, yang berarti bernilai

kurang; rentang nilai lebih dari 85 hingga 85 dimasukkan ke dalam golongan C, yang berarti bernilai cukup; rentang nilai lebih dari 92 hingga 97,5 dimasukkan ke dalam golongan B, yang berarti bernilai baik; dan rentang nilai lebih.

Tabel 1.3

Hasil dari rekap motivasi kerja karyawan PT Sanggar Karya selama periode Tahun 2021-2023

No	Tahun	Pencapaian Kinerja (%)	Predikat	Keterangan
1	2021	77,47%	C	CUKUP
2	2022	95,82%	B+	BAIK+
3	2023	81,89%	C	CUKUP

Sumber: Sumber: PT. Sanggar Karya Karoseri

Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Sanggar Karya menunjukkan bahwa sebagai akibat dari kegiatan proses kinerja yang terjadi pada tahun 2021 dan 2022, pencapaian kinerja menurun dengan predikat C dengan nilai pencapaian 77,47% yang masuk dalam kategori cukup, dan pencapaian kinerja meningkat dengan predikat B+ dengan nilai pencapaian nil. Ini jelas tidak sesuai dengan tujuan perusahaan yang menginginkan para pekerjanya berkinerja sepenuh hati.

Ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki masalah dengan motivasi kerja karyawannya. Permasalahan ini terletak pada fakta bahwa motivasi kerja karyawan kurang dilakukan dan tidak konsisten selama tiga tahun terakhir. Ketidak

konsistenan ini menyebabkan motivasi kinerja karyawan berubah, yang menyebabkan mereka tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja perusahaan.

Penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 responden yang dibagi secara acak sesuai dengan kesediaan karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri. Data yang diperoleh dari prasurvey ini berfokus pada motivasi kerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Kerja	Afiliasi	2	7	11	4	6	85	2,8
	Prestasi	1	5	8	11	5	76	2,5
	Kekuasaan	3	2	11	13	1	83	2,7
Skor rata-rata motivasi kerja karyawan								2,7

Sumber: Hasil dari pengolahan data kuisioner Pra-survei 2024.

Hasil kuesioner prasurvei menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan menerima skor rata-rata 2,7, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1.4. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Sanggar Karya Karoseri masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang diberi apresiasi dan penghargaan, dan dimensi kebutuhan afiliasi sebesar 2,8 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik masih kurang. Data yang diperoleh dari pra-survei ini dikumpulkan langsung dari karyawan PT. Sanggar

Karya Karoseri. Digunakan enam variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Tujuan dari survei pra-survei yang dilakukan oleh penulis adalah untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri. Seorang karyawan dianggap memiliki motivasi yang tinggi jika mereka menyelesaikan tugas yang ditetapkan dan menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari yang ditetapkan organisasi. Motivasi pegawai akan turun karena *job description* yang tinggi dan beban kerja yang tinggi. Penurunan motivasi kerja karyawan akan selalu terkait dengan kinerja individu karyawan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer harus memberikan motivasi yang mendorong, memotivasi, dan menjaga perilaku karyawan agar mereka siap untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi. Faktor pendorong ini dikenal sebagai motivasi. Karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, motif harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan dapat diamati secara langsung (Kusumawati et al., 2022).

Berikut ini adalah tabel hasil kuesioner pendahuluan untuk variabel yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri. Berdasarkan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, penulis menyebarkan kuesioner yang memuat pernyataan dimensi dari beberapa variabel.

Tabel 1.5

Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT.

Sanggar Karya Karoseri

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	5	18	5	2	0	116	3,9
	Gaji	14	9	6	1	0	126	4,2
	Promosi	11	9	7	1	2	116	3,9
	Supervisi	13	10	4	2	1	122	4,0
	Rekan Kerja	10	7	9	3	1	109	3,6
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								3,9
Hukuman	<i>Punishment Preventif</i>	12	16	2	0	0	130	4,3
	<i>Punishment Reprensif</i>	8	13	7	2	0	117	3,9
Skor rata-rata Hukuman								4,1
Deskripsi Pekerjaan	Identifikasi Pekerjaan	5	11	6	5	3	100	3,3
	Ringkasan Perkerjaan	6	10	7	5	2	103	3,4
	Tugas dan Tanggung Jawab	5	9	8	7	1	95	3,1
	Wewenang	5	9	10	5	1	102	3,4
	Standar Kerja	7	6	6	8	2	85	2,8
	Spesifikasi Pekerjaan	4	10	7	6	3	96	3,2
Skor rata-rata Deskripsi Pekerjaan								3,2
Beban Kerja	Beban Waktu	5	8	7	7	3	95	3,1
	Beban Mental	3	10	8	8	1	96	3,2
	Beban Fisik	7	12	8	3	0	113	3,7
Skor rata-rata Beban Kerja								3,3
Kepemimpinan	Berinovasi	13	15	2	0	0	131	4,4
	Kepemimpinan Motivasi	8	12	9	1	0	117	3,9
	Kepemimpinan Kontroler	7	15	7	1	0	118	3,9
Skor rata-rata Kepemimpinan								4,1

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi	Pengetahuan	12	12	5	1	0	125	4,1
	Keterampilan	7	15	8	0	0	119	4,0
	Motif	10	12	7	1	0	121	4,0
	Sifat	8	14	7	1	0	119	4,0
	Citra Diri	12	12	4	2	0	124	4,1
Skor rata-rata Kompetensi								4,0

Sumber: Hasil dari pengolahan data kuisisioner Pra-survei 2024.

Tabel 1.6 di atas menunjukkan tanggapan karyawan terhadap enam variabel bebas yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di PT.Sanggar Karya Karoseri, yaitu dibandingkan dengan variabel lainnya, variable *job description* dan beban kerja memiliki skor rata-rata terendah. PT.Sanggar Karya Karoseri membutuhkan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan seorang karyawan menentukan seberapa jauh perusahaan dapat mencapai tujuan tersebut dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel berikut menunjukkan hasil pra-survei dimensi variable *job description* PT. Sanggar Karya Karoseri.

Tabel 1.6

Hasil Pra Survey Mengenai Job Description PT. Sanggar Karya Karoseri

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Job description</i>	Identifikasi Pekerjaan	3	5	6	11	5	100	3,3
	Ringkasan Perkerjaan	2	5	7	10	6	103	3,4
	Tugas dan Tanggung Jawab	1	7	8	9	4	95	3,1
	wewenang	1	5	10	9	5	102	3,4
	Standar Kerja	2	8	6	6	7	85	2,8
	Spesifikasi Pekerjaan	3	6	7	10	4	96	3,2
Skor Rata-Rata <i>job description</i>								3,2

Sumber: Hasil dari pengolahan data kuisisioner Pra-survei 2024.

Tabel 1.7 menunjukkan hasil dari pra-survey mengenai variabel *job description*, yang menerima skor rata-rata 3,2. Jika *job description* tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang ada, maka akan berdampak pada motivasi kerja karyawan sendiri. Karena untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan harus memberikan apresiasi dan penghargaan. Faktor-faktor yang menentukan kurangnya *job description* di PT. Sanggar Karya Karoseri yaitu pekerjaan yang merangkap dan deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Tabel berikut menunjukkan hasil survei pra-survei dimensi variable beban kerja PT. Sanggar Karya Karoseri.

Tabel 1.7

Hasil dari Pra-Survei Beban Kerja PT. Sanggar Karya Karoseri

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Beban kerja	Beban Waktu	3	7	7	8	5	95	3,1
	Beban Mental	1	8	8	10	3	96	3,2
	Beban Fisik	0	3	8	12	7	113	3,7
Skor Rata-Rata Beban Kerja								3,3

Sumber: Hasil dari pengolahan data kuisisioner Pra-survei 2024.

Selain *job description*, variabel beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri, dengan skor rata-rata 3,3. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan mereka. Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa banyaknya tugas yang harus diselesaikan tepat waktu dan berkualitas tinggi mempengaruhi kemampuan karyawan untuk

menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka merasa tidak mampu melakukannya. Tekanan dan beban kerja yang tinggi juga mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumawati (2022) mengemukakan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Hardono et al., (2019) beban kerja memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi, yang artinya beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja. Menurut Lubis (2023) beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Description* dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Sanggar Karya Karoseri yaitu *job description* dan beban kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang dilakukan di PT. Sanggar Karya Karoseri yaitu sebagai berikut :

1. *Job Description*

- a. Identifikasi pekerjaan yang masih rendah dikarenakan karyawan merasa dalam kewenangan yang diberikan pada pekerjaan yang perlu dilakukan merasakurang jelas.
- b. Kurangnya tugas dan tanggung jawab yang menyebabkan karyawan merasa tidak terlibat dan tidak memiliki arah yang jelas,
- c. Kurangnya pemahaman akan standar kerja.
- d. Spesifikasi kerja dalam uraian pekerjaan yang diberikan perusahaan padakaryawannya kurang dapat dipahami oleh setiap karyawan yang ada..

2. Beban Kerja

- a. Karyawan pada umumnya mengerjakan pekerjaan fisik setiap harinya yang harus di selesaikan.
- b. Tugas atau pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang terlalu pendek.

3. Motivasi Kerja Karyawan

- a. Belum terjalinnya lingkungan kerja yang baik antar karyawan.
- b. Masih kurangnya apresiasi dan penghargaan yang diterima oleh karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah di uraikan terdapat beberapa Permasalahan yaitu, sebagai berikut :

1. Bagaimana *job description* di PT. Sanggar Karya Karoseri.
2. Bagaimana Beban Kerja di PT. Sanggar Karya Karoseri.
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri.
4. Bagaimana pengaruh *job description* dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Sanggar Karya Karoseri.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. *Job description* pada karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri.
2. Beban kerja pada karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri.
3. Motivasi kerja karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri.
4. Besarnya pengaruh *job description* dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Sanggar Karya Karoseri.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi

memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *job description*, beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan motivasi kerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai *job description* dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri.

- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berguna untuk keberlangsungan jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai *job description* dan beban kerja.
- c. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui mengenai pengaruh *job description* dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Memberikan tambahan informasi mengenai *job description* dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama.