

SKRIPSI

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen Jakarta.



Diajukan Oleh : Nama:

Merlin Phung Putri Nim :

115190297

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen Jakarta.



Diajukan Oleh : Nama:

Merlin Phung Putri Nim :

115190297

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Merlin Phung Putri

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190297

Program Studi : S1/Manajemen

Alamat : [REDACTED]

Telp: _____

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 9 Januari 2023



Merlin Phung Putri

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

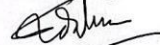
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Merlin Phung Putri
NIM : 115190297
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Jam Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT.
Batavia Prosperindo Aset Manajemen Jakarta.

Jakarta, 9 Januari 2023

Pembimbing,



EPALMEN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Merlin Phung Putri

NIM : 115190297

PROGRAM/JURUSAN : S1 Jurusan Manajemen

KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Jam Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen Jakarta.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2022 dan
dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji :

2. Anggota Penguji :

Jakarta, 2022

Pembimbing,

(.....)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of motivation, workload, and working hours on the performance of employees from PT. Batavia Prosperindo Asset Management. This research used non probably sampling with purposive sampling technique to determine 46 employees who were used as respondents. The method used is a quantitative research method and the data collection method used is distributing questionnaires with an ordinal scale directly in the field. The program that will be used to manage the data that has been collected and received is Smart PLS 4 and the method used to manage the data is partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The results obtained from this study are motivation and working hours have a positive and significant effect on employee performance, while workload has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Workload, Working Hours, PT. BPAM Employees Performance.*

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, beban kerja, dan jam kerja terhadap kinerja karyawan dari PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen. Penelitian ini menggunakan *non probably sampling* dengan teknik *purposive sampling* untuk menentukan 46 orang karyawan yang dijadikan responden. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan skala ordinal secara langsung di lapangan. Program yang akan digunakan untuk mengelola data yang telah dikumpulkan dan diterima adalah Smart PLS 4 serta metode yang digunakan untuk mengelola data adalah *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah motivasi dan jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Jam Kerja, Kinerja Karyawan PT.BPAM.

HALAMAN MOTTO

*“kesuksesan bukanlah kunci kebahagiaan sebaliknya kebahagiaan
adalah kunci kesuksesan”*

- Bob Dylan

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Tugas akhir ini saya persembahkan kepada
keluargaku tercinta, sahabat, teman, orang-orang di sekitar saya, dan seluruh
pengajar yang telah membimbing dan membangun saya menjadi pribadi yang
lebih baik sejak awal saya sekolah sampai dengan perguruan tinggi,
Serta telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya agar dapat sukses.*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, karunia dan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan dan penyusunan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, disiplin dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen Jakarta”. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan perhatian yang telah di berikan kepada penulis sehingga penyusunan proposal skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat dan jalan yang telah diberikan bagi penulis.
2. Bapak Edalmen, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktu serta tenaga, arahan dan penuh kesabaran saat membimbing penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran berharga selama masa perkuliahan di Universitas Tarumanagara.

8. Bapak Eri sutanto selaku Penanggung jawab dan operasional head yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen
9. Mama, Koko, dan Cici yang senantiasa mendukung dan memberikan nasihat-nasihat agar penulis tetap tegar menghadapi berbagai rintangan yang ada.
10. Jordan Wijaya selaku keponakan tersayang yang selalu memberikan senyum terbaik disaat penulis merasa lelah.
11. Albert, Evan , Ferdinand dan Rafael selaku teman satu bimbingan penulis yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis merasa termotivasi untuk menyelesaikan laporan skripsi.
12. Bella , Irvine , Nicholas , Daniel, Patricia, Pauline, Angel , Angelie, dan Anna selaku teman sepermainan penulis yang sudah menghibur di saat penulis merasa lelah.
13. Raymond Sugianto selaku teman spesial di hati penulis yang selalu membantu dan mendukung penulis di saat menemukan kendala.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi yang dibuat ini masih jauh dari kata sempurna, hal tersebut dikarenakan keterbatasan penulis dalam hal referensi dan pengetahuan. Karena itu, saran dan kritik yang membangun masih sangat di perlukan untuk kesempurnaan dalam penulisan laporan di masa yang akan datang. Penulis berharap, bahwa laporan magang ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca serta penulis lainnya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih untuk semua bimbingan yang telah diberikan.

Jakarta, 9 Agustus 2022

Penulis

Merlin Phung Putri

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	II
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	III
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	IV
<i>ABSTRACT</i>	V
<i>ABSTRAK</i>	VI
HALAMAN MOTTO	VII
HALAMAN PERSEMBAHAN	VIII
KATA PENGANTAR	IX
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	7
3. Batasan Masalah.....	8
4. Rumusan Masalah	8
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan	9
2. Manfaat	9
BAB II	11
LANDASAN TEORI	11
A. GAMBARAN UMUM TEORI	11
1. Motivasi.....	13
2. Beban Kerja.....	16
3. Jam Kerja	20
4. Kinerja.....	22
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABLE	27
1. Motivasi	27
2. Beban kerja	28
3. Jam kerja	28

4. Kinerja	29
C. KAITAN ANTARA VARIABLE – VARIABLE	30
1. Kaitan antara motivasi dengan kinerja karyawan	30
2. Kaitan antara beban kerja dengan kinerja karyawan	30
3. Kaitan antara jam kerja dengan kinerja karyawan	31
D. PENELITIAN YANG RELAVAN	32
E. KERANGKA PEMIKIRAN	36
F. HIPOTESIS PENELITIAN	38
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian	39
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Ukuran Sampel, Metode Penelitian	39
1. Populasi	39
2. Teknik Pemilihan Sampel	40
3. Ukuran Sampel.....	40
4. Metode Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	41
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	44
1. Analisis Validitas	44
2. Analisis Reliabilitas	45
E. Uji Pengaruh	46
1. Structural Equation Modeling (SEM)	46
2. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	48
F. Uji Hipotesis	48
1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)	48
G. HASIL Uji VALIDITAS DAN RELIABILITAS	49
1. Analisis Validitas	49
2. Analisis Reabilitas.....	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	56
1. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
2. Subjek Penelitian.....	56

3. Karakteristik responden	56
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	58
1. Motivasi.....	58
2. Beban Kerja.....	60
3. Jam Kerja	61
4. Kinerja Karyawan	62
C. HASIL ANALISIS DATA	63
1. Uji Koefisien Determinasi.....	63
2. Uji Hipotesis.....	65
D. PEMBAHASAN.....	67
BAB V	69
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
1. KESIMPULAN.....	69
2. SARAN.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	100
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan divisi operational.....	5
Tabel 2.1 Penelitian yang relavan.....	32
Tabel 3.1 Skala Likert.....	41
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	42
Tabel 3.3 Tabel Hasil Outer Loadings.....	50
Tabel 3.4 Tabel Hasil <i>Outer Loadings</i> Setelah Perubahan.....	51
Tabel 3.5 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	52
Tabel 3.6 Hasil Cross Loadings.....	52
Tabel 3.7 Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	54
Tabel 4.1 Umur Responden.....	56
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.3 Lama Waktu Bekerja.....	57
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Tabel 4.5 Data Variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.6 Data Variabel Beban Kerja.....	59
Tabel 4.7 Data Variabel Jam Kerja.....	60
Tabel 4.8 Data Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Hipotesis.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model penelitian.....	37
Gambar 3.1 Gambar Loadings Factor.....	49
Gambar 3.2 Gambar Hasil Loading Factor.....	51
Gambar 4.1 Hasil T-Values Setelah Bootsrapping.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Form Penilaian Kinerja.....	77
Lampiran 2. Kuesioner.....	80
Lampiran 3. Data Responden.....	86
Lampiran 4. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	95
Lampiran 5. Hasil Analisis Data.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi identik ditandai dengan adanya perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat. Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta persaingan antara perusahaan semakin tinggi baik di dalam industri dagang maupun jasa, sehingga untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan perlu meningkatkan performencenya dalam segala bidang. Baik di dalam peningkatan *finansial*, sumber daya manusia, bahan baku (sumber daya alam), dan teknologi perusahaan. Karena meskipun sebuah perusahaan telah memiliki *finansial* yang kuat, bahan baku yang cukup, teknologi yang canggih, serta sistem manajemen perusahaan yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktornya tersebut tidak dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan kata lain sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138)). Kinerja karyawan disebut baik apabila mencakup keahlian (*skill*) yang baik, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (*Salary*) serta memiliki harapan dan masa depan yang baik. Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya, yang didasari oleh

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan (2003:34)). Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul perusahaan akan lebih mudah mengikuti perubahan yang cepat serta persaingan yang ketat. Untuk menciptakan sumber daya yang handal tentunya membutuhkan pengelolaan dan pelatihan yang baik. Maka dari itu untuk mencapai tujuannya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas tinggi, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya serta berperan sebagai faktor utama yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah penempatan kerja serta lingkungan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2014:262) pengertian penempatan yaitu memposisikan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat serta seberapa baik karyawan tersebut cocok dengan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja tentunya secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi (Hadari Nawawi (2011:42)).

Sering kali ditemukan banyak kasus dimana karyawan dituntut untuk maksimal saat bekerja, namun perusahaan tidak mendukung atau memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai mereka beberapa faktornya yaitu motivasi kerja, disiplin dan jam kerja. Menurut Widodo (2017:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan. Motivasi memegang peranan penting yaitu besarnya intensitas kekuatan

dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi diri (self – motivation) memegang peranan yang penting, ini dimaksudkan orang berhasil biasanya cenderung akan terus berhasil. Motivasi ini tidak bersifat tetap. Seseorang yang motivasinya rendah suatu saat bisa menjadi orang yang bermotivasi tinggi begitupun sebaliknya orang yang bermotivasi tinggi bisa jadi suatu saat motivasinya hilang. Oleh karena itu, motivasi harus terus secara terus menerus dibina agar motivasi yang telah didapatkan tidak terhenti dan berguna bagi masa depan perusahaan.

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas dan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja dengan batas waktu yang sudah ditentukan (Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130)). Sehingga secara tidak langsung, produktivitas dari pegawai dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang dapat terindikasi lewat kinerjanya. Beban yang diterima oleh pegawai dapat berupa beban kerja fisik seperti lingkungan kerja terdapat pula beban mental seperti beban waktu, usaha, stress kerja dan sebagainya. Pengukuran beban fisik dapat diukur dari pendekatan work sampling sedangkan Perhitungan beban kerja mental menggunakan NASA-TLX (Wignjosoebroto, 2008). Beban kerja dapat diukur melalui indikator berikut (1) perbaikan yang terus menerus dalam bekerja, (2) peningkatan mutu hasil pekerjaan, (3) sikap terhadap pegawai, (4) pemahaman substansi dasar tentang bekerja, (5) etos kerja, (6) perilaku ketika bekerja, (7) menyelesaikan tugas yang menantang, (8) kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu..

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan baik siang maupun malam hari. Jam kerja juga merupakan hal yang berkaitan erat antara pegawai dengan perusahaan dan pekerjaan mereka. Lamanya waktu kerja karyawan biasanya telah disepakati dan tertulis didalam kontrak kerja, namun diluar itu perusahaan sering kali

menuntut pegawai mereka bekerja lebih lama dari jam kerja normal dan jam kerja yang telah disepakati dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau dengan alasan lain yang mengharuskan karyawan tetap tinggal di kantor walaupun jam kerja telah selesai. Selain itu karyawan juga dapat membawa pekerjaannya dan melanjutkannya di rumah karena alasan tertentu juga dapat di golongkan sebagai tingginya tuntutan waktu kerja. Busro (2018) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan atau bahkan per tahun. Namun terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi dari ketentuan tersebut. Pegawai dan beban jam kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Bahkan beban kerja yang diperoleh pegawai berpengaruh pada kinerjanya. beban kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan karena bekerja dalam sebuah perusahaan, pegawai harus taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan serta peraturan dasar dari perusahaan, tapi tidak menutup kemungkinan pada prakteknya lembaga juga dapat lebih memerhatikan keadaan pegawai serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dapat dicapai dengan mudah. Intinya perusahaan hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuat dan di tetapkan, jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih meningkatkan serta memperhatikan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja dikatakan berhasil mengharuskan perusahaan untuk mengetahui target kinerjanya. target kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja juga mendukung pencapaian kinerja akan lebih mudah. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan

kemudahan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mendidik pegawainya, oleh karena itu kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen memiliki pengaruh penting terhadap berlangsungnya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai di PT. Batavia memiliki laporan kinerja kerja masing-masing setiap bulannya, pengambilan penilaian kinerja pegawai yakni dengan cara pegawai diharuskan mengisi angket penilaian kinerja yg sudah di cantumkan pada lampiran 1 dikenal dengan form kinerja karyawan atau KPI (*Key Performance Index*) Untuk di serahkan kepada atasan agar ditinjau kembali.

berdasarkan form kinerja individual targetnya ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kesadaran standarisasi karyawan terhadap tanggung jawab dan pekerjaanya lalu tahap selanjutnya akan diberikan kepada atasan untuk dinilai dan dicatat serta disimpan dalam laporan kinerja karyawan. Terdapat juga kolom komentar karyawan untuk menuangkan keluhan kesahnya serta saranya bagi perusahaan dan atasan sehingga atasan memiliki saran untuk terus meningkatkan kinerja timnya.

Tabel 1.1

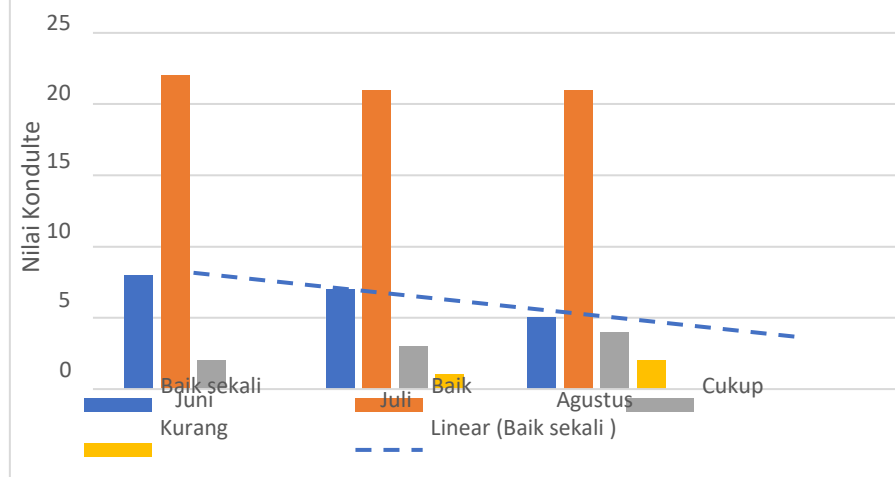
Data Penilaian Kinerja Karyawan divisi operational

PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen

Bulan Juni – Agustus 2021

Nilai Kondulte	Yudisium Kinerja	BULAN					
		Juni		Juli		Agustus	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
85 s/d 100	Baik Sekali	8	25%	7	21, 875 %	5	15, 625%
70 s/d 84	Baik	22	68,75%	21	65, 625%	21	65, 625%
55 s/d 69	Cukup	2	6,25%	3	9, 375%	4	12,5%
40 s/d 54	Kurang	-	-	1	3, 125%	2	6,25%
25 s/d 39	Buruk	-	-	-	-	-	-
10 s/d 24	Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		32	100	32	100	32	100

Gambar 1.1



Berdasarkan data selama 1 tahun terakhir yakni 2021 ditemukan adanya masalah terhadap kinerja karyawan yang menurun ditandai juga dengan banyaknya Jumlah karyawan yang memilih untuk resign dan telat dalam mengumpulkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketepatan waktu yang diberikan. Hal ini dapat dilihat pada table data di atas tahun 2021 karyawan yang mencapai target yudisium kinerja maximal baik sekali tidak dapat mencapai 10 dari 32 orang pegawai yang bekerja di divisi ini, sedangkan target yang diinginkan adalah setengah dari karyawan mencapai yudisium kinerja tertinggi. (Wawancara dengan Eri Kusnadi selaku Head of operation di Jakarta pada tanggal 18 September 2022 pukul 11.15 WIB) .

Menurut Eri selaku Head of operation masih terdapat pegawai yang memiliki sikap kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

sebagai penyebab kurang optimalnya PT. BPAM serta belum dapat mengelola pengendalian internal dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pemimpin karena tidak selalu berada di perusahaan sehingga masih banyak ruang bagi karyawan untuk menunda pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan. Terkadang juga pemimpin kurang menyadari betapa pentingnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan dampaknya bagi perusahaan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional sehingga pegawai merasa bukan bagian dari perusahaan. Dengan beban kerja yang diberikan serta jam kerja yang melebihi batas waktu dan kontrak juga membuat pegawai memiliki kejenuhan serta memiliki kecenderungan tidak semangat lagi dalam bekerja karena merasa Lelah lalu dengan ketidaksesuaiannya penempatan serta lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat kinerja dari karyawan menurun karena merasa pendapatnya tidak dibutuhkan. Berdasarkan Oleh karena itu, PT. BPAM memiliki harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas yang ditunjukkan sebagai penyebab belum optimalnya kinerja PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka mendorong penulis untuk mengangkat tema skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATAVIA PROSPERINDO ASET MANAJEMEN JAKARTA”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan penulis, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas perusahaan menurun.
3. Pengaruh jam kerja yang melewati waktu kontrak terhadap kinerja kerja pegawai PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.
4. Lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan rasa malas bekerja bagi pegawai PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.
5. Pengaruh beban kerja yang diberikan dengan waktu yang di tentukan oleh perusahaan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen .

3. Batasan Masalah

Dikarenakan ruang lingkup penelitian yang terlalu besar, maka dilakukan pembatasan penelitian dengan tujuan agar pembahasan masalah dapat terperinci dengan jelas. Batasan penelitian ini mencakup:

1. Variable independen terdiri dari Motivasi kerja , beban kerja , dan jam kerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.
2. Variable Dependen adalah kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.
3. Subjek Penelitian hanya dibatasi pada Pengaruh motivasi, beban, dan jam kerja Karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang ada, dapat dikemukakan berupa pertanyaan berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen?
3. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.
3. Mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen dengan lama bekerja sebagai variable moderasi

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara luas. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Empiris

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen Jakarta untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2 Manfaat akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat Fathoni,M.Si.(2009).*Organisasi &Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Ahmad Su'ud, 2007, *Pengembangan ekonomi mikro, Nasional Conference*, Jakarta.
- Alpin Neksan,Muhammad Wadud, dan Susi Handayani, 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Vol. 2, No. 2, Juni 2021.
- Arika.(2011). *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Alwisol, *Psikologi Kepribadian* , (Malang: UMM Press, 2007), hal. 218.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Djamarah Syaiful Bahri. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fadilah Septari Zandrah, Adi, Jusri.2021.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Studi Kasus PT.Telekomunikasi Seluler (GraPARI) kota Makassar*. Vol 3 No 02 (2021) BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), *Research Methods for Business and. Management, MacMillan Publishing Company, New York*.

- Gibson ,Ivancevich, Donnely, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses*, Erlangga,Jakarta,1997.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Handayani, Ririn.2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 4.
- Harrington, J.M. (2001) *Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work*. *Occupational and Environmental Medicine*, 58, 68-72.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Imatama, Zuhriana. 2006. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Perkebenan (LPP) Kampus Medan*. Medan : Program Strata-1 Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Jannah, Rona Fil (2021) *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.

- Koesindratmono, Ferry., Septarini, B.G., (2011). *Hubungan masa kerja dengan perbedaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (persero).*[Jurnal Ilmiah] Jurnal Psikologi, Universitas Airlangga. Surabaya.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Komaruddin.(2006).*Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara,Jakarta.
- Lenni, Nor. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan*. E-Journal Ilmu Admisitrasi Bisnis. Vol 2. No. 4. Hal. 513-526.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes Padang*: PT. Bumi Aksara
- Mahardhika, Rangga. Djamhur Hamid. Ika Ruhana. (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Malang.
- Malik Abdul Rohman dan Rully Moch. Ichsan (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*.
- Masram dan Mu'ah.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisir.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Ma'ruf, & Chair Ummul. (2020) *.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand, Vol 2(1),ISSN : 2715-4920.
- Maurits L S K dan Widodo I D. 2008. *Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja*. Teknoin Vol. 13. No. 2:11-12 ISSN:0853-896.

- Misra Yeni , Salmi Okmaida, 2021. *Jam Kerja dan Imbalan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mas Pusaka Kabupaten Bungo*. Jurnal Manajemen Sains Vol 1, No 3.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nonik Maifand dan Muhammad Ramadhan Slamet.2019.*Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam*. Journal Of Applied Managerial Accounting Vol. 3, No. 1, March 2019, Page 88-102ISSN: 2548-9917.
- Rawati, Rusda dan Carollina, Dini Arimbi. 2017. “*Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia*”. Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol 5, No 1.
- Ridha Andaru Jehan Pramesthi, Anis Siti Hartati , Istiana Rahatmawati.2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja*. UPN” Veteran Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Eeisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rolos, Jeky K.R & Sambul, Sofia A.P & Rumawas, Wehelmina. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Uno, H.(2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi AksaraBandung PT Remaja Rosdaka Karya.

- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1, 72-79.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Su'ud, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pena.
- Suud, Mohammad. 2008. *Orientasi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Timpe, (2004) “ *Dasar-Dasar Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung*.
- Warr P. (2002). *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, (2017), *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Arrahman Depok, Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Volume 19, Nomor 01, April 2017, Jakarta.

Wignjosoebroto, Sritomo., 2006, “*Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*”, Guna Widya, Surabaya.

Zahara, Nishfu Laila (2020) *Pengaruh Jam Kerja dan Lama Usaha terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Jalan Suromenggolo Kabupaten Ponorogo*. Undergraduate (S1) thesis, Ponogoro.

