

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan potensi setiap orang untuk mencapai sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan berpikir dan kekuatan fisik seorang individu, yang perilakunya dipengaruhi oleh keturunan, lingkungan dan pekerjaan karena dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusianya. Dalam prakteknya, tentu saja mengelola dan mengatur sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu

perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya

Dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi.

Tabel 1. 1
Data Kondisi beban kerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer
Indonesia Cabang Medan Belawan

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Total Pemesanan (TEUS)	Total Pelanggan (Jumlah)	Rata-rata Pemesanan Per Pelanggan (TEUS)
1.	Sri	Customer Service	1500	95	15,78
2.	Ayi	Customer Service	1500	92	16,30
3.	Nurma	Customer Service	1500	90	16,66
4.	Yeti	Account Officer	1500	92	16,30

Sumber: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Berdasarkan data diatas, permasalahan yang terdapat di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan dapat diketahui

bahwa untuk menjaga efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan, perusahaan harus mengelola beban kerja karyawan dengan cermat. Munculnya permasalahan yang signifikan berkaitan dengan data beban kerja karyawan. Perusahaan penyewaan kontainer sering kali menghadapi kesulitan dalam mengukur dan mengelola beban kerja karyawan, terutama ketika terjadi fluktuasi permintaan yang tiba-tiba. Pemberian beban kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur. (Paramitadewi, 2017) hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kineja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih

rendah. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja. bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2
Data Kondisi lingkungan kerja PT. Masaji Tatanan Kontainer
Indonesia Cabang Medan Belawan

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
	Kondisi Ruangan:		
1	Cahaya /penerangan	✓	
2	Temperatur/suhu udara	✓	
3	Kebersihan	✓	
4	Tata warna ruang kerja	✓	
5	Kebisingan		✓
6	Keamanan	✓	
7	Ruang gerak yang di perlukan		✓
	Fasilitas Dan Infrastruktur:		
8	Kondisi Gedung Dan Ruang Kerja	✓	
9	Ketersediaan Area Parkir	✓	
10	Fasilitas Kesehatan (Misalnya Klinik, Apotek)	✓	
11	Fasilitas Makan (Misalnya Kantin, Pantry)	✓	
12	Fasilitas Bensin tiap karyawan	✓	
	Hubungan kerja:		
13	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	✓	
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan	✓	

Sumber: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Tabel 1. 3
Gaya kepemimpinan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
cabang medan belawan

NO	Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Gaya Kepemimpinan
1	ROO1	28 Th	Perempuan	S1	Transformasional
2	ROO2	36 Th	Laki-laki	S1	Transformasional
3	ROO3	38 Th	Perempuan	S1	Transformasional
4	ROO4	32 Th	Perempuan	S1	Transformasional
5	ROO5	28 Th	Laki-laki	S1	Transformasional
6	ROO6	54 Th	Laki-laki	SLTA	Demokratis
7	ROO7	43 Th	Laki-laki	SLTA	Transformasional
8	ROO8	38 Th	Perempuan	S1	Demokratis
9	ROO9	22 Th	Perempuan	S1	Transformasional
10	RO10	49 Th	Perempuan	S1	Demokratis

Sumber: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Selain lingkungan kerja, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan observasi penulis mengenai gaya kepemimpinan diatas, bahwasannya PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Terdapat gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan, dan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memotivasi anggota tim. gaya kepemimpinan transformasional adalah Pemimpin yang menerapkan gaya ini memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka memotivasi anggota tim melalui komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan contoh yang baik. Gaya kepemimpinan transformasional juga melibatkan pembangunan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang untuk mencapai tujuan bersama serta dapat mengelolah suatu kelompok untuk tujuan organisasi. Menurut Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat atau keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Menurut James (Cahya Wiratama 2019) mengatakan Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Tabel 1. 4
Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT. MTKI Tahun 2022

Keterangan	Target/Bulan	Pencapaian	Persentase (%)
Januari	16,000	12.280	37,2%
Februari	16,000	10.361	56,39%
Maret	16,000	13.506	24,94%
April	16,000	13.864	21,36%
Mei	16,000	10.925	50,75%
Juni	16,000	14.114	18,86%
Juli	16,000	12.764	32,36%
Agustus	16,000	12.873	31,27%
September	16,000	14.398	16,02%
Oktober	16,000	13.110	28,9%
November	16,000	12.751	32,49%
Desember	16,000	13.296	27,04%

Sumber: PT.Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Tabel 1. 5
Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT. MTKI Tahun 2023

Keterangan	Target/Bulan	Pencapaian	Persentase (%)
Januari	16,000	16,279	-2,79%
Februari	16,000	13,524	24,76%
Maret	16,000	12,874	31,26%
April	16,000	11,858	41,42%
Mei	16,000	11,195	48,05%

Sumber: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia pencapaian target perbulan masih ada yang belum

tercapai. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dari target yang ditetapkan. Lalu pada bulan September tahun 2022 pencapaian target hampir tercapai, dan pada tahun 2023 target pencapaian kembali tercapai pada bulan Januari. Lalu pada bulan April pencapaian target tidak tercapai, bisa kita lihat bahwasannya kinerja karyawan PT. MTKI mengalami fluktuasi kinerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya target yang optimal.

PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) adalah perusahaan yang memiliki layanan penyimpanan container kosong, pembersihan, pencucian, perawatan dan perbaikan, serta kontainer reefer. Selain itu, terdapat layanan seperti portacamp, penjualan unit container, persewaan kontainer, dan lapangan penumpukan muatan kontiner, serta persewaan genset untuk kontainer reefer. Pada upaya keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, tentu diperlukan sumber daya manusia yang memadai. Berdasarkan observasi awal terhadap objek penelitian pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan, kinerja karyawan yang belum berjalan efektif dan maksimal, hal ini disebabkan terlalu

banyaknya beban kerja karyawan dan masih banyak karyawan yang tidak menghiraukan peraturan yang telah dibuat. PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan belum berjalan dengan efektif. kualitas kerja dan permasalahan yang tidak kunjung terselesaikan. Selain itu fenomena yang menyangkut tentang aktivitas kinerja karyawan, peneliti menemukan masalah yang terdapat pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut masih banyaknya ditemukan kecenderungan penurunan disiplin para karyawan yang kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, dimana masih banyaknya ditemukan karyawan kurang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan didalam jam kerja kantor yang telah ditentukan. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan pembagian kerja yang tidak dilakukan secara seimbang.

2. Beban pekerjaan karyawan yang berat, disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang Berisik dan tidak kondusif.

1.3 Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?

1.4 Batasan Masalah

Mengingat pengetahuan yang dimiliki penulis, serta agar menghindari kekeliruan di dalam permasalahan yang lebih luas maka peneliti hanya membatasi pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan serta Kinerja.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada sebuah instansi.
2. Manfaat praktik Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upayaupaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi .

3. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.