

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sosok vital yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pencapaian suatu tujuan organisasi dapat dicapai mengingat suatu karya dari para entertainer dalam suatu organisasi, yaitu untuk terus bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang pasti kepada organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan normal dan memajukan organisasi. Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2019), sumber daya manusia adalah ilmu dan keahlian dalam mengawasi hubungan dan pekerjaan tenaga kerja sehingga berhasil dan produktif membantu pengakuan tujuan organisasi, perwakilan dan daerah.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Beberapa diantaranya seperti menerapkan kualitas, kuantitas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian serta kepemimpinan. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal.

PT. Prima Indonesia Logistik (PT. PIL) pada divisi operasional ada 8 (Delapan) bagian yang terdiri dari bagian operator/supir dum truck yang bertugas mengantarkan barang seperti, gambir, pupuk, semen dan lain sebagainya, operator/supir head truck yang bertugas mengantarkan barang yang bermuatan kontainer, operator forklift yang bertugas mengangkat barang muatan ke operator/supir dum truck, bagian operator HMC dan supervisi HMC yang bertugas menghitung dan bongkar muat kontainer yang ada dikapal, bagian operator side loader yang bertugas memindahkan kontainer dari satu sisi ke sisi yang lain, bagian operator reach stacker bertugas untuk memindahkan kontainer ke operator/supir head truck dan bagian tally yang bertugas mencatat kontainer dan barang masuk – keluar.

Berikut dapat dilihat data target dan pencapaian kinerja karyawan pada divisi operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian Kinerja Divisi Operasional
PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan

No	Bagian	Bulan	Target Perusahaan	Jumlah Persentase (%)	
				Tercapai	Tidak Tercapai
1	Operator DT	Januari (2023)	200	50 %	50 %
2	Operator Forklift	Januari (2023)	2.500	40 %	60 %
3	Operator HT	Januari (2023)	1.800	66 %	34 %
4	Operator HMC	Januari (2023)	120.000 Ton	100 %	0 %
5	Operator Reach Stacker	Januari (2023)	5.600	43 %	57 %
6	Operator Side Loader	Januari (2023)	400	50 %	50 %
7	Supervisi HMC	Januari (2023)	15.000 Ton	100 %	0 %
8	Tally	Januari (2023)	270	100 %	0 %
No	Bagian	Bulan	Target Perusahaan	Jumlah Persentase (%)	
				Tercapai	Tidak Tercapai
1	Operator DT	Febuari (2023)	200	100 %	0
2	Operator Forklift	Febuari (2023)	2.500	20 %	80 %
3	Operator HT	Febuari (2023)	1.800	50 %	50 %
4	Operator HMC	Febuari (2023)	120.000 Ton	100 %	0 %
5	Operator Reach Stacker	Febuari (2023)	5.600	29 %	71 %
6	Operator Side Loader	Febuari (2023)	400	0 %	100 %
7	Supervisi HMC	Febuari (2023)	15.000 Ton	100 %	0 %
8	Tally	Febuari (2023)	270	100 %	0 %
No	Bagian	Bulan	Target Perusahaan	Jumlah Persentase (%)	
				Tercapai	Tidak Tercapai

1	Operator DT	Maret (2023)	200	100 %	0 %
2	Operator Forklift	Maret (2023)	2.500	40 %	60 %
3	Operator HT	Maret (2023)	1.800	28 %	72 %
4	Operator HMC	Maret (2023)	120.000 Ton	100 %	0 %
5	Operator Reach Stacker	Maret (2023)	5.600	20 %	80 %
6	Operator Side Loader	Maret (2023)	400	0 %	100 %
7	Supervisi HMC	Maret (2023)	15.000 Ton	100 %	0 %
8	Tally	Maret (2023)	270	100 %	0 %
No	Bagian	Bulan	Target Perusahaan	Jumlah Persentase (%)	
				Tercapai	Tidak Tercapai
1	Operator DT	April (2023)	200	100 %	0 %
2	Operator Forklift	April (2023)	2.500	40 %	60 %
3	Operator HT	April (2023)	1.800	50 %	50 %
4	Operator HMC	April (2023)	120.000 Ton	100 %	0 %
5	Operator Reach Stacker	April (2023)	5.600	29 %	79 %
6	Operator Side Loader	April (2023)	400	50 %	50 %
7	Supervisi HMC	April (2023)	15.000 Ton	100 %	0 %
8	Tally	April (2023)	270	100 %	0 %
No	Bagian	Bulan	Target Perusahaan	Jumlah Persentase (%)	
				Tercapai	Tidak Tercapai
1	Operator DT	Mei (2023)	200	100 %	0 %
2	Operator Forklift	Mei (2023)	2.500	0 %	100 %
3	Operator HT	Mei (2023)	1.800	66 %	34 %
4	Operator HMC	Mei (2023)	120.000 Ton	100 %	0 %
5	Operator Reach Stacker	Mei (2023)	5.600	43 %	57 %
6	Operator Side Loader	Mei (2023)	400	50 %	50 %
7	Supervisi HMC	Mei (2023)	15.000 Ton	100 %	0 %
8	Tally	Mei (2023)	270	0 %	100 %

Sumber : PT. Prima Indonesia Logistik (2023)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya kinerja karyawan pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik pada bulan januari 2023 –

Mei 2023 masih adanya karyawan pada sub bagian Divisi Operasional tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Prima Indonesia Logistik, penulis mendapatkan adanya persentase yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan yang diduga karena tingginya target yang ditetapkan oleh PT. Prima Indonesia Logistik sehingga produktivitas kinerja karyawan tidak mencapai sempurna.

Dan Oleh karena itu untuk mendukung latar belakang masalah ini, penulis melakukan pra survey atau kuesioner awal untuk variabel Kinerja yang dilakukan kepada 20 orang responden yang ada di Divisi Operasional PT. Prima Indonesia adapun pernyataan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut

Tabel 1.2
Pra Survei Awal Variabel Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan

No	PERYATAAN	Jawaban Responden		Persentase yang Menyatakan	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditetapkan	8	12	40 %	60 %
2	Apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan	10	10	50 %	50 %
3	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7	13	35 %	65 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari data pra survei pada Tabel 1.2 terdapat beberapa hal yang memerlukan perhatian untuk lebih ditingkakan lagi pada indikator kinerja karyawan, persentase tertinggi yaitu 65 % jawaban responden yang menyatakan bahwa responden belum mampu menyelesaikan pekerjaannya

dengan tepat waktu dan 60 % menyatakan bahwa hasil kerja yang dilakukan belum sesuai dengan yang ditetapkan, artinya para karyawan pada divisi operasional menilai bahwa karyawan merasa belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu karena target yang diberikan perusahaan cukup tinggi. Sehingga hal ini mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan pada divisi operasional PT. Prima Indonesia Logistik tidak mencapai maksimal.

Menurut Sari (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika karyawannya tidak berkinerja baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang berdedikasi, loyal, patuh, disiplin dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan dan dilaksanakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan target kerja sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi persaingan antar karyawan. Beberapa diantaranya seperti mencapai target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, serta standar pekerjaan. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu mencapai target kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data bahwasannya pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik masih adanya karyawan pada sub bagian divisi operasional yang tidak mencapai target kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target kinerja karyawan pada divisi operasional hanya 2 bulan saja yang persentase pada target kinerjanya tercapai, selebihnya masih adanya karyawan pada sub bagian divisi operasional yang target kinerjanya tidak tercapai hal ini dapat menjadi beban kerja tersendiri bagi para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubiyanto (2021) tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Lampung Raya. Lampung Selatan” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kinerja karyawan memang sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat mencapai suatu target perusahaan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Polakitang dkk (2019) tentang “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Hendry Alvi selaku *staff* Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan didapatkan informasi terkait beban kerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dimana masih ada karyawan di setiap bagian di Divisi Operasional yang tidak mencapai target kerja dan masih adanya karyawan yang kurang disiplin didalam bekerja sehingga membuat target Perusahaan menjadi tidak tercapai, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menurun.

Faktor – faktor tersebut terjadi karena beban kerja yang cukup tinggi yang diberikan oleh Perusahaan. Sehingga hal ini menjadi beban tersendiri bagi para karyawan untuk bisa menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Perusahaan.

Menurut Bahri dkk (2019), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Selain faktor Beban Kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor motivasi kerja. Menurut SitiImroatun and Sukirman (2019) motivasi adalah daya penggerak dalam diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku ke arah tujuan. Master menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan sebagai dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa diantaranya seperti memberikan semangat dalam melaksanakan tugas pada karyawan, meningkatkan prestasi kerja, produktif dalam bekerja, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam

mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Hendry Alvi selaku *staff* Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan didapatkan informasi terkait motivasi pada karyawan Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dimana tidak adanya motivasi yang diberikan oleh setiap kepala bagian dan hanya memberitahu target yang harus dicapai kepada para karyawan di Divisi Operasional. Dapat dilihat dari lampiran wawancara peneliti bahwasannya motivasi yang didapat oleh karyawan yaitu dari insentif dan bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan tetapi tidak dengan motivasi secara eksternal dari setiap kepala bagian Divisi Operasional.

Motivasi diperlukan seseorang untuk melakukan apa yang dikerjakan dan motivasi diperlukan dalam perusahaan agar karyawan melakukan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Banyak hal yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawannya. Umumnya perusahaan memberikan tunjangan/kompensasi, penghargaan atas prestasi yang diraih oleh karyawan, reward, promosi jabatan, memberikan program pembinaan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan bekerja, memberi pelatihan masa percobaan, memberi pengawasan yang baik, hingga memberikan pekerjaan yang menantang bagi

karyawan. Pemberian motivasi ini dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya motivasi dalam diri karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak termotivasi, maka produktivitas ataupun kinerjanya akan menurun.

Motivasi merupakan suatu potensi yang ada di dalam diri manusia dan dapat dikembangkan dengan sendirinya atau kekuatan dari luar yang berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara baik dan buruk. Motivasi dapat mempengaruhi baik atau buruknya suatu pekerjaan karyawan yang telah dilakukan, motivasi timbul akibat adanya dorongan dari diri sendiri ataupun dari dukungan orang lain.

kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan dimana kurangnya pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, seperti pemberian motivasi secara langsung biasanya dilakukan oleh pimpinan yang langsung memberikan dorongan semangat terhadap karyawannya baik arahan ataupun dari pendekatan komunikasi sedangkan pemberian motivasi tidak langsung berupa pemberian reward terhadap karyawan yang berprestasi tanpa harus pilih memilih hal ini akan menimbulkan sifat kecemburuan terhadap sesama rekan sekerja, jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) tentang “Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja guru”, artinya bahwa motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu dorongan dan semangat dalam bekerja, Dengan hal ini tentu menjadi perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan agar kedepannya tercapai kinerja yang maksimal oleh karyawan PT. Prima Indonesia Logistik.

Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiryang dkk (2019) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penulis melihat hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rubiyanto (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang / tidak sejalan dengan pernyataan menurut Wiryang dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik memiliki target yang cukup tinggi yang harus dicapai sehingga karyawan divisi operasional memiliki kinerja yang tidak maksimal.
2. Karyawan Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan cukup tinggi.
3. Masih adanya mayoritas karyawan di Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik yang belum termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesai Logistik Medan Belawan.?

3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesai Logistik Medan Belawan.?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Indonesia Logisik Medan Belawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh beban Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk PT. Prima Indonesai Logistik Medan Belawan bagi atasan maupun pimpinan dalam menentukan kinerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan tujuan atau sasaran yang dituju. Dan supaya mengetahui permasalahan yang terjadi dalam organisasi maupun perusahaan.
2. Bagi Penulis dengan penelitian ini di harapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah

wawasan, pengalaman serta belajar dalam menganalisis suatu masalah kemudian dapat mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi bahan referensi perpustakaan Universitas Potensi Utama
4. Bagi Peneliti Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk para pembaca, selain itu dapat menjadi bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan