

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Di era industri ini, mengharuskan perusahaan untuk mempunyai strategi yang tepat mengenai kegiatan bisnis. Salah satu strategi yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah strategi dalam pemanfaatan dan pengendalian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan Simamora (2006). Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa terlepas dimiliki perusahaan, dimana perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, tersedianya sumber daya manusia yang baik telah menjadi kebutuhan setrategis perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mengusahakan bagaimana cara mengembangkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, usaha mengembangkan karyawan sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja sangatlah berperan dalam perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang baik dan siap dipakai untuk mendukung kemajuan perusahaan.

PT Padi Mas Prima merupakan salah satu perusahaan distributor semen yang ada di Indonesia, perusahaan PT Padi Mas Prima adalah perusahaan distributor PT Semen Indonesia, sebagai perusahaan distributor PT Padi Pas Prima

sangat memperhatikan kondisi fisik dan semangat karyawannya agar kinerja karyawannya baik dan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Wesson (2011) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Padi Mas Prima. PT Padi Mas Prima adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor Semen Indonesia, yang berlokasi di Desa Pengulon, Kecamatan Gerokgak, Kabupaten Buleleng. Dari observasi awal yang dilakukan di PT Padi Mas Prima, PT Padi Mas Prima memiliki 48 karyawan yang terbagi dari beberapa unit kerja. Setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai unit kerjanya. Maka dari itu karyawan harus bisa bekerja dengan baik dan mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat berdasarkan Data kinerja PT Padi Mas Prima dan PT Labora seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data kinerja PT Padi Mas Prima dan PT Labora Februari-Maret 2019

NO	Nama Perusahaan	Setandar kerja	Pencapaian kinerja	Kategori kinerja
1	PT Padi Mas Prima	108.000 Zak	76.500 Zak	Tidak tercapai
2	PT Labora	92.000 Zak	92.000 Zak	Tercapai

Sumber. Lampiran 01

Berdasarkan Tabel A.1 di atas terlihat pencapain kerja karyawan selama dua bulan pada PT Padi Mas Prima dan PT Labora. Dapat diketahui bahwa karyawan PT Padi Mas Prima belum bisa mencapai standar kinerjanya. Diduga karena karyawan banyak mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya dan membuat pelayanan kurang maksimal. Oleh karena itu fokus penelitian ini

dilakukan di pada PT Padi Mas Pima. Dari observasi awal yang dilakukan di PT Padi Mas Prima dapat memperoleh informasi mengenai kinerja karyawan PT Padi Mas Prima, dapat dilihat dari data pencapaian kinerja karyawan PT Padi Mas Prima pada Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT Padi Mas Prima Februari-Maret 2019

No	Nama Karyawan	Job Description	Standar Kinerja	Pencapaian Kinerja		Kategori Kinerja
				Februari	Maret	
1	Abdul Hadi	Pelayanan Truk	27.0000 Zak	18.000 Zak	22.000 Zak	Tidak Sesuai Standar
2	Arifin	Pelayanan Truk	27.0000 Zak	16.000 Zak	20.000 Zak	Tidak Sesuai Standar
3	Safi'i	Pelayanan Truk	27.0000 Zak	22.000 Zak	22.500 Zak	Tidak Sesuai Standar
4	M. Subhan	<i>Over Zak</i>	3000 Zak	2.800 Zak	2.600 Zak	Tidak Sesuai Standar
5	Miswan	<i>Driver</i>	60 Trip	56 Trip	52 Trip	Tidak Sesuai Standar
6	Maulana	<i>Driver</i>	60 Trip	48 Trip	50 Trip	Tidak Sesuai Standar
7	Benu	<i>Driver</i>	60 Trip	53 Trip	58 Trip	Tidak Sesuai Standar
8	Robi Hadiansyah	<i>Over Zak</i>	3000 Zak	2.400 Zak	2.700 Zak	Tidak Sesuai Standar
9	Hakim	Pelayanan Truk	27.000 Zak	17.000 Zak	18.000 Zak	Tidak Sesuai Standar

10	Acak	Pelayanan Truk	27.000 Zak	25.000 Zak	23.000 Zak	Tidak Sesuai Standar
----	------	----------------	------------	------------	------------	----------------------

Sumber. Lampiran 02

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan belum mampu mencapai kinerja yang diberikan oleh perusahaan rata-rata karyawan belum bisa mencapai target yang diberikan perusahaan. Dan pada umumnya perusahaan yang memiliki kinerja yang rendah akan membuat perusahaan tidak mampu dalam menghadapi persaingan, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya agar dapat memberi kontribusi terhadap perusahaan secara maksimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja (Sitepu, 2013). Setiawan (2013) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Polakitang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress. Wibowo (2018) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi. Widyastuti (2015) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja.

Jadi, dapat disimpulkan variabel – variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel beban kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena penelitian menurut Aldata (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Dari hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan, dapat diketahui bahwa berat nya atau tinggi nya target kerja yang dibagikan perusahaan terhadap karyawannya membuat karyawan merasa kelelahan dan membuat kinerja karyawan menurun . Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002). Setiap unit kerja karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan, Hal tersebut menunjukkan bahwa target yang ditetapkan perusahaan belum sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan. Berikut data target dan realiasi setiap unit kerja karyawan PT Padi Mas Prima yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Data Beban/Standar Kerja Karyawan PT Padi Mas Prima Februari 2019

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja
1	Miswan	<i>Driver</i>	60 <i>Trip</i>
2	Maulana	<i>Driver</i>	60 <i>Trip</i>
3	Abdul Hadi	Pelayanan Truk	27.000 Zak
4	Arifin	Pelayanan Truk	27.000 Zak
5	M. Subhan	<i>Over Zak</i>	3000 Zak
6	Robi Hadiansyah	<i>Over Zak</i>	3000 Zak
7	Hakim	Pelayanan Truk	27.000 Zak
8	Aca	Pelayanan Truk	27.000 Zak
9	Ihsan	Pelayanan Truk	27.000 Zak
10	Safii	Pelayanan Truk	27.000 Zak

Sumber. Lampiran 03

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa target kerja karyawan PT Padi Mas Prima sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa beban

kerja yang ditanggungnya berat, hal ini diukur dari target yang harus dicapai karyawan, banyak pekerjaan yang belum dilaksanakan sesuai dengan target dan waktu yang diberikan perusahaan. Dari target yang ditetapkan, yaitu bongkar muat semen sebesar 1800 zak per hari , tetapi rata-rata karyawan hanya mampu mencapai target sebesar 1000 sampai 1500 zak perharinya. Sehingga untuk menutupi kesenjangan tersebut, karyawan akan menambah jam kerjanya (lembur). Dan juga perusahaan harus menambah karyawan dan menambahkan peralatan untuk mendukung kerja karyawan agar kinerja karyawan efisien dan dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Penelitian yang di lakukan Aldata (2018) pada karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Salemba menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Menurut Siagian (2008), salah satu indikator motivasi kerja adalah Tanggung Jawab. Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan, tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. Dari wawancara yang dilakukan oleh pimpinan dan beberapa karyawan bahwa menurunnya kinerja karyawan PT Padi Mas Prima yaitu dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang

diberikan atasan dengan bawahannya dan meningkatnya tingkat kemalasan karyawannya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Heller (1998) , yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak, sedangkan menurut Robbins (2003) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistense*) individu menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan mampu mencapai kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Sebagai gambaran motivasi kerja yang terjadi di PT Padi Mas Prima dapat dilihat melalui hasil kuesioner awal motivasi kerja pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Data Hasil Observasi Awal Motivasi Karyawan PT Padi Mas Prima

No	Nama Responden	Motivasi Kerja								Total Skor	Kategori Dukungan Sosial
		Kewajiban		Tanggung Jawab		Kemauan		Tujuan			
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	Miswan	2	3	2	3	2	2	3	3	20	Rendah
2	Maulana	2	3	3	3	4	2	4	2	23	Tinggi
3	Hasbi habibi	2	3	2	3	2	3	2	3	20	Rendah
4	Alwi	3	3	2	2	3	3	3	2	21	Rendah
5	Bahrudin	2	3	3	2	4	3	3	2	22	Tinggi
6	Zulkarnain	2	2	2	3	2	3	3	2	19	Rendah
7	M. Saad	2	3	2	3	2	2	3	3	20	Rendah
8	Saipul	3	3	2	2	2	2	3	3	20	Rendah
9	Abdul Ghani	2	2	2	2	3	3	2	2	18	Rendah
10	Amirul	2	3	3	3	3	2	2	3	21	Rendah
		Jumlah								204	Rendah

Lampiran.04

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat total skor perolehan kuesioner awal dari motivasi karyawan berada dalam kategori rendah dengan skor keseluruhan jawaban karyawan yaitu 204 dengan rentang skor 141-210. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan tergolong rendah. Kurangnya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan dan rendahnya kompensasi finansial yang diterima menjadikan karyawan PT Padi Mas Prima merasa bahwa perusahaan tidak memberikan dukungan dan apresiasi terhadap kerja keras yang telah mereka lakukan.

Sehingga mereka merasa jenuh dan tidak memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus mendorong semangat karyawan agar kinerja karyawan meningkat dengan cara memberikan gaji sesuai dengan UMK dan juga memberikan dorongan dengan memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi. Penelitian Sitepu (2013) pada bank tabungan negara tbk cabang Manado bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitiannya lainnya Setiawan (2013) motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan bahwa secara umum, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Padi Mas Prima”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Padi Mas Prima, sebagai berikut.

- 1) Belum tercapainya kinerja karyawan pada PT Padi Mas Prima karena tidak terpenuhinya beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang rendah.
- 2) Kinerja karyawan PT Padi Mas Prima masih berada dalam kategori rendah.
- 3) Beban kerja karyawan pada PT Padi Mas Prima masih berada pada kategori berat.
- 4) Motivasi kerja karyawan PT Padi Mas Prima masih berada pada kategori rendah

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Padi Mas prima.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padi Mas Prima?
- (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Padi Mas Prima?
- (3) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padi Mas Prima?

- (4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padi Mas Prima?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

1. Beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padi Mas Prima.
2. Beban kerja terhadap Motivasi kerja pada PT Padi Mas Prima.
3. Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padi Mas Prima.
4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padi Mas Prima.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PT Padi Mas Prima dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.