

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Menurut Bahri Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan.

Sutrisno dalam Hafidzi dkk (2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Wilson Bangun (2012), menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (jobrequirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (jobstandard). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawandalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Kususma dkk 2020. Beban kerja. adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. 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

Selain faktor Beban Kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor Motivasi Kerja. Menurut Rivai (2015), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Pengertian kinerja karyawan menurut Tristina (2019) adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai selain dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman motivasi, beban kerja dan disiplin guna mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja menurut Ansory (2018) adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh

kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Seseorang yang melakukan pekerjaan memiliki kebutuhan tertentu yang memotivasi mereka untuk melakukan semangat kerja.

Dengan melakukan pekerjaan, para karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan mereka. Walaupun semangat motivasi karyawan cukup sulit, namun seorang pemimpin harus selalu berusaha memotivasi karyawannya agar perusahaan dapat berkembang dan maju.

Motivasi kerja menurut Agustini (2019) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

PT. Adib Cold Logistic merupakan perusahaan bersertifikat ISO 9001 yang bergerak di bidang *Cold Chain* dengan menyediakan berbagai layanan gudang dengan kontrol suhu untuk memastikan suhu produk yang di simpan optimal sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Dilengkapi dengan sistem pendingin CO2 Mayekawa Newton R6000 canggih yang aman bagi lingkungan dan menghasilkan suhu stabil dalam kisaran -25°C hingga $+25^{\circ}\text{C}$.

Dari hasil wawancara kepada Bapak Willy selaku Checker yang ada di perusahaan tersebut, terdapat terdapat beberapa hambatan dalam pekerjaan yang

mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, yaitu karena beban yang ditanggung karyawan terlalu banyak dan jam kerja yang melebihi peraturan kerja di PT. Adib Cold Logistic pada umumnya.

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang – Undang Nomor. 13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana Pasal 77 ayat 1, UU Nomor. 13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan Jam Kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu :

1. 7 Jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
2. 8 Jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Peraturan mengenai Job Desk yang di atur dalam SOP Perusahaan yang mengatur tugas dan tanggung jawab setiap pekerja yang tertulis dalam SOP sebagai berikut:

1. Checker
 - a. Melakukan pengecekan barang sebelum dimuat ke dalam Truck.
 - b. Memastikan kondisi kebersihan dan suhu truck sudah sesuai standar.
 - c. Menginstruksikan security untuk memanggil supir yang akan mengantar barang dan juga tim TKBM.
 - d. Melakukan pengecekan kualitas dan kuantitas barang disaksikan oleh pemilik/ pengirim barang saat proses muat.
 - e. Verifikasi material bar apakah sesuai dengan Surat Jalan.

f. Melakukan pengukuran detail product sesuai dengan New SKU Form.

2. Picker dan Operator

- a. Menyimpan barang sesuai dengan dokumen put away sheet.
- b. Meletakkan barang sesuai tempat yang telah ditentukan pada sistem WMS.

Sesuai dengan SOP di atas, pekerja harus mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sudah tertulis di SOP tersebut, namun yang terjadi di lapangan adalah penumpukan Job Desk yang mengharuskan satu orang mengerjakan pekerjaan dua orang yang mengakibatkan penumpukan beban kerja. Menurut Atmoko (2011), SOP adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan berdasarkan indikator teknis, administratif, dan prosedural berdasarkan fungsi dan alat evaluasi kerja instansi pemerintah, berdasarkan prosedur kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja. tentang unit kerja.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Karyawan PT. Adib Cold Logistic:

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Ketepatan waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Keterampilan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Adib Cold Logistic 2022

Tabel 1.1 adalah kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Adib Cold Logistic, dimana dijelaskan terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek Ketepatan waktu, Kualitas, Kuantitas, Keterampilan dan aspek kerjasama. Dimana hal tersebut menjadi sumber pokok penilaian kinerja karyawan dalam melakukan proses pengerjaan dan menjadi tolak ukur penilaian kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Adib Cold Logistic

Nilai	Kriteria	Rata-Rata Persentase		Kategori	
		2021	2022	2021	2022
1	Ketepatan Waktu	86,58%	72,85%	B	C
2	Kualitas	82,89%	75,95%	B	C
3	Kuantitas	87,93%	83,58%	B	B
4	Keterampilan	88,47%	88,15%	B	B
5	Kerjasama	82,48%	74,75%	B	C
Jumlah		85,67%	79,05	B	C

Sumber : PT. Adib Cold Logistic 2022

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup dari tahun ke tahun yaitu pada dari tahun 2021 sampai dengan 2022 pada PT. Adib Cold Logistic . Namun pada tahun 2021 pada indikator Ketepatan waktu, Kualitas dan kerjasama masih berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Adib Cold Logistic yaitu ditingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah menjadi ketetapan PT. Adib Cold Logistic itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator. Ketepatan waktu pada tahun 2022 mendapatkan skor 72,85% dan kualitas sebesar 75,95% serta Kerjasama sebesar 74,75% hal ini yang disebabkan karena faktor beban kerja yang diberikan, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang memilih melakukan pekerjaan dengan individual dari pada kelompok atau

kerja sama team, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, banyaknya karyawan yang keluar dan kurangnya dalam perekrutan karyawan baru. Apa bila fenomena masalah tidak ditanggapi dengan serius dan sungguh-sungguh oleh pihak perusahaan hal ini akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan dan perusahaan dalam mengalami kerugian, apabila pihak bagian PT. Adib Cold Logistic kurang memperhatikan hal tersebut.

Berdasarkan hasil observasi Dalam PT. Adib Cold Logistic, terdapat permasalahan terkait beban kerja karyawan yang tinggi dan pandangan individu tentang target kerja. Karyawan kesulitan memaksimalkan waktu yang diberikan oleh pimpinan, sehingga target sering tidak tercapai sesuai jadwal. Mereka juga enggan mengambil keputusan saat pimpinan tidak hadir, yang memperlambat proses kerja. Penggunaan waktu yang melebihi jam kerja normal, termasuk jam istirahat dan lembur, menyebabkan kelelahan karyawan dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja. Standar pekerjaan yang tinggi dan tuntutan untuk bekerja inovatif dan kreatif juga membuat karyawan merasa terbebani. Selain itu, masalah keterlambatan pengiriman barang juga terjadi, disebabkan oleh penumpukan pekerjaan pada satu karyawan dan harus diatasi dengan pengiriman ulang. Keterlambatan ini mengakibatkan ketidakpuasan konsumen dan peningkatan komplain.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kerja, mempertimbangkan ulang standar pekerjaan, dan memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat mengambil keputusan dengan lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Solusi juga perlu ditemukan untuk mengatasi masalah keterlambatan pengiriman barang guna meningkatkan kepuasan konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di PT. Adib Cold Logistic secara langsung terhadap manajer HRD dan beberapa karyawan, Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor dimana minimnya fasilitas pekerjaan yang ada diperusahaan sehingga membuat sebagai karyawan mengeluh dengan hal tersebut minimnya fasilitas seperti ruangan dengan kondisi AC yang baik dan alat perlengkapan kantor serta komputer yang telah lama dan hampir tidak layak digunakan. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya dalam hal ini dimana kebutuhan rasa aman dinilai belum berjalan dengan baik seperti tidak adanya jaminan hari tua bagi karyawan yang telah memiliki usia yang akan mendekati pensiun, kurangnya jaminan kesehatan sehingga hal ini membuat karyawan kurang bersemangat dalam meningkatkan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial,

kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama dimana hal yang terjadi kurangnya terjalin komunikasi yang antara rekan sekerja maupun dengan atasan hal ini disebabkan oleh ruang lingkup pekerjaan yang cukup padat. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi dalam hal ini dimana kurangnya perhatian yang serius terhadap karyawan yang berprestasi dan masih adanya sistem pilih-pilih berdasarkan kedekatan kekeluargaan bukan berdasarkan prestasi pekerjaan.

Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, 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 perlunya perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan agar dapat tercapainya kinerja yang maksimal oleh karyawan PT. Adib Cold Logistic.

Dapat di lihat pada tabel 1.1 melalui data keterlambatan pengiriman barang pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Daftar Keterlambatan Pengiriman PT. Adib Cold Logistic

BULAN	KETERLAMBATAN	CATATAN
September	15	Rekirim
Oktober	20	Rekirim
November	10	Rekirim

Berdasarkan tabel 1.1 di atas pada. Tabel ketelambatan pengiriman tiap bulan nya mengalami kenaikan. Keterlambatan yang di alami oleh PT. Adib Cold Logistic ini disebabkan oleh penumpukan tugas dan tanggung jawa yang hanya di lakukan hanya oleh satu orang pekerja saja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2021) menyatakan bahwa Beban Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Suhadi (2021) menemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas. Menurut Sutrisno (2019) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas dalam sebuah organisasi, yaitu: Tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis ingin mencoba untuk mencari tau apa saja yang mempengaruhi keterlambatan pengiriman dengan menguji variabel

beban kerja dan Motivasi. Mengingat fenomena di atas, penting untuk menyelidikinya lebih lanjut mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIB COLD LOGISTIC”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di tuliskan di atas, maka di rumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Adakah Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adib Cold Logistic?
2. Adakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adib Cold Logistic?
3. Adakah pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adib Cold Logistic?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian selalu mempunyai tujuan, baik yang di lakukan secara umum maupun tujuan yang di lakukan secara khusus.

Adapun tujuan dalam bentuk TA ini antara lain sebagai berikut.

1. Tujuan Umum
 - a. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Adib Cold Logistic
 - b. Mengetahui pengaruh ke sesuaian Motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Adib Cold Logistic

- c. Mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Adib Cold Logistic

1.4 Kegunaan Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat kita ambil dari kegiatan penelitian ini, baik untuk perusahaan, dunia Pendidikan, bagi masyarakat maupun bagi peneliti sendiri. Adapun manfaat yang dapat kita peroleh dalam penelitian ini adalah ;

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau saran Kepada pihak Perusahaan dalam menghadapi sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis di bidang penelitian, mulai dari pengumpulan dan pengolahan data hingga penyajian dalam format laporan.

3. Bagi Program Studi D-IV Manajemen dan Administrasi Logistik

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi penelitian dan literatur untuk dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis fokus yang sama.