

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mendapatkan hasil yang memuaskan dan dapat mencapai tujuan perusahaan adalah tuntutan yang harus dikerjakan oleh sumber daya manusia dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan yang kemudian pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif terutama bagi perusahaan itu sendiri. Produktivitas yang baik tentu akan membantu perusahaan untuk meningkatkan keuntungannya.

Kurniawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam waktu tertentu. Produktivitas yang baik akan membantu perusahaan untuk meningkatkan profit/keuntungan, kualitas dalam operasional perusahaan dan membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan mudah dan sesuai tujuan perusahaan tersebut.

PT. Hulu Batu Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan produksi batu andesit. Bahan baku utama yang dipergunakan adalah batu kemudian diproses menjadi batu andesit. PT. Hulu Batu Perkasa saat

ini sudah memiliki lokasi Quarry dan Produksi yang beroperasi, yaitu Quarry dan Produksi di Desa Mojokerto Lampung Tengah dan Bengkunt Lampung Barat. PT. Hulu Batu Perkasa cabang Mojokerto memiliki 41 karyawan. Berikut daftar jumlah karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah

No	Posisi Dan Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Ka. Unit Mojokerto	1
2	Maintenance Crusher	2
3	Ka. Mekanik	1
4	Spv. Tambang	1
5	Operator CRD	2
6	Operator SC 01	2
7	Operator SC 03	2
8	Operator Loader	2
9	Operator Breaker	3
10	Operator Genset	1
11	Operator Dozer	1
12	Operator Exa	1
13	Operator Crusher	2
14	Helper Crusher	2
15	Kasir	1
16	Logistik	5
17	Blasting	2
18	Mekanik	3
19	Oil Man	1
20	Welder/Las	1
21	Driver	3
22	Security	2
	Jumlah	41

Sumber : Data PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan dan bagian apa saja yang ada di PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah dalam menjalankan perusahaan untuk melakukan produksi batu, dan ada juga beberapa mesin dan alat kerja sebagai pendukung untuk terciptanya hasil produksi yang maksimal dan sesuai pada bidangnya.

Dari hasil wawancara kepada Ibu Yuni selaku Kasir di Perusahaan tersebut dan kepada Ferry Sigit karyawan bagian Logistik di Perusahaan tersebut, 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 pada umumnya.

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang – Undang No. 13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana Pasal 77 ayat 1, UU No. 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.

Beban Kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Kurnia (2019), Beban Kerja adalah proses menganalisis berapa lama seseorang atau sekelompok orang menyelesaikan suatu tugas pekerjaan (jabatan) atau sekelompok jabatan (unit kerja) dalam keadaan normal. Besarnya pekerjaan yang dilakukan seseorang ditentukan dalam bentuk standar tenaga kerja perusahaan, tergantung dari jenis pekerjaannya. Hal ini tidak menjadi masalah jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai standar perusahaan. Sebaliknya, jika seorang pekerja bekerja di bawah standar, beban kerja yang dipikul terlalu tinggi dan dapat mempengaruhi produktivitas kerjapekerja tersebut.

Dari hasil wawancara kepada David (Mekanik), Ferry (Logistik) para pekerja lapangan di PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah terdapat beberapa permasalahan, diantaranya yaitu para pekerja mendapat kerja lembur sampai pukul 10 malam, yang dimana pukul 10 malam adalah waktu untuk beristirahat, akan tetapi mereka harus tetap bekerja karena tuntutan tugas yang di buru buru

oleh waktu dan harus cepat selesai sesuai target perusahaan, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Beban kerja yang berlebih membuat para pekerja merasa kelelahan sehingga kinerja dan produktivitasnya menurun. Hal ini juga menyebabkan keterlambatan pengiriman barang kepada para konsumen.

Berikut ini Tabel 1.2 mengenai data produksi PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

Tabel 1.2 Data Produktivitas PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah

Bulan	Target Produksi (M³)	Realisasi Pencapaian (M³)	Keterangan
Januari	4367	2321	Tidak Tercapai
Februari	4367	5902	Tercapai
Maret	4367	3308	Tidak Tercapai
April	4367	3308	Tidak Tercapai
Mei	4367	3043	Tidak Tercapai
Juni	4367	2581	Tidak Tercapai
Juli	4367	5676	Tercapai
Agustus	4367	6826	Tercapai
September	4367	4757	Tercapai
Oktober	4367	3043	Tidak Tercapai
November	4367	3543	Tidak Tercapai
Desember	4367	4589	Tercapai
Jumlah	52404	48897	Tidak Tercapai

Sumber : Data Produksi PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data produksi PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah, menjelaskan bahwa realisasi pencapaian produksi sebanyak 48897 m³. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga produktivitas dikatakan belum maksimal. Selain itu, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada David (karyawan bagian Mekanik) di PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah terdapat beberapa masalah yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja pada karyawan, yaitu hasil produksi yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga perlu dilakukan pekerjaan ulang dan keterlambatan pengiriman hasil produksi kepada konsumen. Permasalahan produktivitas kerja karyawan yang sedang dialami oleh PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah harus segera diperbaiki sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih optimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain Beban Kerja dan Motivasi Kerja. 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.

Faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu Motivasi. Motivasi adalah suatu rangsangan yang mampu menciptakan suasana dan diharapkan menimbulkan semangat yang tinggi pada karyawan. Menurut Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki

dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Akan tetapi semua itu tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama kepada pimpinan.

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang agar terdapat perubahan untuk menjadi lebih semangat dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik. Menjadi suatu hal penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan terhadap karyawan. Melalui rangsangan yang diberikan kepada karyawan akan timbul dorongan atau hasrat untuk lebih berkontribusi kepada perusahaan. Termotivasinya karyawan akan ditunjukkan dengan pencapaian yang melebihi standar. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Ramanda (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait motivasi kerja kepada karyawan bagian crusher dan handak PT Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah, yaitu kurangnya dorongan diantara sesama rekan kerja, dimana masih terdapat karyawan yang hanya peduli dengan pekerjaannya saja, kurangnya dorongan dari pimpinan, dimana pimpinan kurang peduli dengan proses pengerjaan karyawan dan hanya peduli dengan hasil akhir serta karyawan beranggapan minimnya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang disiplin dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Kurangnya keamanan juga membuat para karyawan merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan motivasi kerja tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja

karyawan dan akan mengakibatkan menurunnya produksi andesit yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini mencoba untuk menyelidiki variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan menguji variabel beban kerja dan motivasi kerja. Mengingat fenomena di atas, penting untuk menyelidikinya lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hulu Batu Perksa Lampung Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di tentukan rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah?
3. Apakah Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

1.3.3 Ruang Lingkup Waktu

Rentang waktu yang dilaporkan dalam survei ini adalah waktu penyelesaian berdasarkan kebutuhan survei yang dilakukan pada Februari 2022 – Juli 2022.

1.3.4 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini di PT. Hulu Batu Perkasa, desa Mojokerto Lampung Tengah, Provinsi Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Penulis

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

1.5.2 Bagi Perusahaan

Dapat memberikan implikasi bagi manajer perusahaan, yang kemudian akan diperhitungkan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

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.

1.6 Sistematika Penulisan

Metode penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan konteks masalah yang ada di dalam perusahaan dan dibangun di atas rumusan masalah. Ruang lingkup penelitian. Tujuan penelitian. manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teoritis

Bab ini menjelaskan landasan teori dan uji empiris terkait masalah yang sedang dipertimbangkan berdasarkan kerangka dan asumsi (hipotesis).

Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian. variabel aktif/operasional, teknik analisis data, persyaratan uji, metode analisis data. teknik analisis data, dan menguji hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini, hasil penelitian dan pembahasan peneliti berpedoman pada teori dan metode yang disajikan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran