

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi diharuskan melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar perusahaan dapat tetap bersaing dan berkembang. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strategi mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik dan mampu bersaing. Menurut (Hasibuan, 2021) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

Menurut (Afandi, 2018) sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya karena mereka berkontribusi pada kinerja organisasi melalui pengambilan keputusan, inovasi, dan interaksi sosial. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber dayamanusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal

yang bersifat individual ,karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Afandi, 2018:83) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan terhadap norma dan etika yang ada. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor disiplin kerja yang ada di perusahaan tersebut, dengan disiplin kerja karyawan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan karna hasil kerja juga akan menjadi maksimal, sehingga hasil kerja juga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah yaitu beban kerja. Menurut (Budiasa, 2023) merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Beban pekerjaan yang diberikan cukup berat dan tinggi serta pada saat kondisi tertentu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan melebihi kapasitas dapat menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai jam kerja. Beban kerja yang berlebihan atau cukup tinggi dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan. Menurut (Budiasa, 2023) Beban Kerja merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.

Selain beban kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut (Hasibuan, 2021) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mendorong suatu perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan

tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kebutuhan individu itu akan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran organisasi. Semakin besar motivasi karyawan dalam bekerja, maka karyawan PT. Pos Indonesia Metro akan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia Metro. PT. Pos Indonesia Metro beralamat di jalan J. A. H. Nasution No.1 Impuro, Metro Pusat, Kota Metro, Provinsi Lampung. Setiap perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan diukur menggunakan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Pos Indonesia bergerak dalam layanan bisnis seperti Layanan Bisnis Komunikasi, Bisnis Logistik, dan Bisnis Keuangan. Layanan bisnis komunikasi berupa surat pos standar, surat kilat khusus, telegram, dan lain-lain. Layanan bisnis logistik berupa freight forwarding, kargo, werehouse. Sedangkan, bisnis keuangan berupa wesel pos, giro pos, cek pos, tabungan, pembayaran pensiunan, dan lain-lain.

Berikut adalah data-data karyawan di PT. Pos Indonesia Metro pada tahun 2024 yang memiliki 43 Karyawan yang dibagi bagi menjadi beberapa divisi yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Pos Indonesia Metro 2024

NAMA DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
Executive Manager	1 ORANG
Financial Bussines Partner & Asset	4 ORANG
Penjualan Korporat	4 ORANG
Penjualan Ritel	3 ORANG
Operasi Pelayanan	8 ORANG
Pengawasan Umum	1 ORANG
Pengendalian Operasi Kurir dan Logistik	22 ORANG
TOTAL	43 Orang

Sumber: PT. Pos Indonesia Metro

Berdasarkan pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa data karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro. Dimana perusahaan memiliki susunan organisasi yang terdiri dari masing-masing bagiannya dengan total keseluruhan karyawan PT. Pos Indonesia Metro berjumlah 43 Karyawan.

Berikut ini merupakan tabel 1.2 mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Metro.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Metro

Kinerja Penilaian :	
<40 %	Kurang Baik
41% - 70%	Cukup baik
71% - 85%	Baik
>86 %	Sangat Baik

Sumber: PT. Pos Indonesia Metro

Tabel 1.2 adalah standar penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Metro untuk menilai kinerja karyawan, dimana dijelaskan untuk penilaian kinerja dimulai dari bobot terendah yaitu <40% maka kinerja terbilang kurang baik, 41% - 70% maka

kinerja karyawan dijelaskan cukup baik, 71% - 85% maka kinerja karyawan baik, lebih dari 86% maka kinerja karyawan sangat baik. Dalam kriteria penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa aspek-aspek yang dijadikan penilaian kinerja yaitu, kreativitas, disiplin, loyalitas, kualitas, konsistensi, komunikasi. Aspek penilaian tersebut pada semua divisi pada PT. Pos Indonesia Metro.

Berikut ini tabel 1.3 rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Metro

No.	Kategori Penilaian	Tahun	
		Januari - Desember 2023	Januari - September 2024
1	Kreativitas	91,8%	86,1%
2	Disiplin	92,2%	87,7%
3	Loyalitas	92,6%	89,1%
4	Kualitas	92,6%	86,5%
5	Konsistensi	92,6%	85,8%
6	Komunikasi	92,2%	87,1%
	Total	92,3%	87,0%
	Total Penurunan	5,3%	

Sumber: PT. Pos Indonesia Metro

Berdasarkan tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Metro dilakukan per 3 (tiga) bulan. Yang dimana pada penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Metro yang ditampilkan pada penelitian ini merupakan akumulasi pertahun sesuai dengan penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Metro selama tiga bulan sekali. Pada tabel hasil Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Metro menunjukkan hasil akhir penilaian pada tahun 2024 menunjukkan bahwa

adanya penurunan kinerja karyawan sebesar 5,3% akibat permasalahan yang terjadi secara internal pada perusahaan PT. Pos Indonesia Metro. Dibuktikan dengan tabel diatas yang menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja pada indikator kreativitas yang semula pada tahun 2023 sebesar 91,8% menjadi 86,1% pada tahun 2024. Pada indikator disiplin yang semula pada tahun 2023 sebesar 92,2% menjadi 87,7% pada tahun 2024. Pada indikator loyalitas yang semula pada tahun 2023 sebesar 92,6% menjadi 89,1% pada tahun 2024. Pada indikator kualitas yang semula pada tahun 2023 sebesar 92,6% menjadi 86,5% pada tahun 2024. Pada indikator konsistensi pada tahun 2023 sebesar 92,6% menjadi 85,8% pada tahun 2024. Dan pada indikator komunikasi pada tahun 2023 sebesar 92,3% menjadi 87,0% pada tahun 2024. Sehingga jika diakumulasikan terjadi penurunan kinerja sebanyak 5,3% dengan perbandingan tahun 2023-2024.

Berdasarkan hasil wawancara, kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Metro menunjukkan beberapa permasalahan, antara lain rendahnya kreativitas dalam bekerja, sehingga pekerjaan cenderung monoton dan minim inovasi. Selain itu, karyawan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan juga menjadi faktor yang berpengaruh, disertai dengan ketidaktepatan dalam pelayanan serta rendahnya ketelitian dalam proses administrasi. Motivasi kerja karyawan yang tidak stabil turut memengaruhi produktivitas, ditambah dengan kurangnya arahan yang jelas dari pimpinan dalam menjalankan tugas

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja menurut (Budiasa, 2023) merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Beban kerja yang meningkat akibat adanya pemberian pekerjaan yang diluar jobdesk atau kemampuan karyawan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan tidak selesai dengan maksimal serta kurangnya fasilitas yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra survei PT. Pos Indonesia Metro diduga permasalahan terkait motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Afandi, 2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. PT. Pos Indonesia Metro terdapat beberapa permasalahan seperti motivasi kerja, yaitu bahwa kerja sama sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang, karyawan merasa motivasi dan apresiasi yang diterima dari perusahaan masih kurang seperti penghargaan atau pujian kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. sehingga menimbulkan menurunnya motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Metro.

Kinerja karyawan yang optimal mampu memberikan dampak positif dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap beban kerja dan motivasi kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta kemudian merangkumnya dalam tulisan berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA METRO“**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro?

3. Apakah Beban Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang Lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Pos Indonesia Metro.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Metro yang beralamatkan di Jl. AH Nasution No.1, Imopuro, Kota Metro.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan Oktober 2024 sampai dengan Februari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro.
3. Untuk mengetahui Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan, penulis mengidentifikasi manfaat penelitian sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangsih keilmuan melalui hasil analisis yang mendeskripsikan hasil dari beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro. Membantu menemukan kajian baru mengenai beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro.

1.5.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Memberikan gambaran Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro.

b) Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperbaiki kebijakan internal terkait beban kerja, motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro.

c) Bagi Institusi

Institusi dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan industri, membuka peluang untuk kolaborasi penelitian dan pengembangan lebih lanjut untuk mahasiswa Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori teori yang mendukung dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data, metode pengolaha data, rumus yang digunakan dalam penelitian, pendekatan, penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interprestasi hasil.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penlitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

Daftar Pustaka**Lampiran-Lampiran**

