

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung berkaitan dengan efektivitas dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas sesuai target, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Namun, kenyataannya masih banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, kenyataannya masih banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut penelitian oleh Attoriq, R. A (2022) salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah Motivasi kerja yang kurang efektif dan beban kerja yang tidak seimbang. Selain itu, studi dari Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Menunjukkan bahwa beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal ini bukan menjadi suatu beban kerja, meskipun demikian, jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial dalam mendukung kinerja sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berhasil jika tidak memiliki karyawan atau SDM yang mumpuni (Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. 2019). Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas Selandra, P. M., & Vikaliana, R. (2023). Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan SDM. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan factor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi SDM sangat sentral adanya, Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek

yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

Kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat timbul begitu saja tanpa adanya dorongan dan motif-motif lainnya. Motivasi kerja dan juga iklim tempat para karyawan kerja dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab masing-masing masih membutuhkan pengarahan, semangat dan juga suasana yang baik untuk mendorong/memotivasi para karyawan dalam bekerja dengan baik dan tepat serta hasil kerja yang berkualitas.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan menandakan bahwa terjadi kelebihan tenaga kerja. Kinerja karyawan dan beban kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan erat dalam organisasi. Penempatan posisi yang tepat sebaiknya mempertimbangkan beban kerja karyawan, guna memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Namun demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Putri, N. S., Bahri, S., dan Rambe, M.F. (2023) motivasi adalah proses yang menjelaskan identitas, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Ketika motivasi karyawan tinggi, maka mereka akan cenderung menyelesaikan tugas dengan antusias dan dedikasi, meskipun beban kerja yang dihadapi cukup besar. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan beban kerja, tetapi juga kondisi motivasi individu dalam bekerja. Dalam kerangka regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, perusahaan perlu menaati standar operasional yang berlaku. Namun demikian, perusahaan juga dituntut untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan motivasi karyawan agar tercipta kinerja yang berkelanjutan. Dengan kombinasi pengelolaan beban kerja yang tepat dan dukungan terhadap motivasi kerja, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Beban kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2020). Mengingat bahwa aktivitas kerja manusia melibatkan aspek mental maupun fisik, maka masing-masing jenis pekerjaan memiliki tingkat beban yang berbeda.

Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi mengakibatkan penggunaan energi secara berlebihan yang dapat memicu stres berlebih (*overstress*), sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan (*understress*).

Perusahaan yang menjadi subjek penelitian ini adalah PT. Baraka Express yang berlokasi di Lampung Selatan, yakni salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi cargo. Berdiri sejak tahun 2013. PT. Baraka Express beralamat di jalan Airan Raya No.89 K, RW.01, Way Huwi Lampung Selatan. Saat ini PT. Baraka Express mempunyai karyawan sebanyak 128 karyawan. Berikut adalah data-data karyawan pada PT. Baraka Express pada tahun 2025 yang memiliki 128 karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Baraka Express

NAMA DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
HRD	1
Driver	75
Mekanik	3
Satpam	6
Bongkar Muat	30
QC	1
Adm Pengembangan	1
Adm Oprasional	3
Adm Mekanik	2
Adm Keuangan	2
Scaning	4
Total	128

Sumber : PT. Baraka Express Lampung Selatan 2025

Berikut data yang memperlihatkan standar penilaian kinerja karyawan PT. Baraka Express dapat diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing.

Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Baraka Express

Nilai	Keterangan
5 (81-100)	Sangat Baik
4 (61-80)	Baik
3 (41-60)	Cukup
2 (21-40)	Kurang Baik
1 (0-20)	Buruk

Sumber : PT. Baraka Express Lampung Selatan 2025

Berikut ini merupakan tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Baraka Express.

Tabel 1. 3Kinerja Karyawan PT. Baraka Express

No	Kategori	Tahun		Total Penurunan
		2023	2024	
1	Kuantitas	88,3	74,4	14,5
2	Kualitas	87,8	73,7	
3	Efesiensi	88,3	72,7	
4	Disiplin	87,5	72,8	
5	Inisiatif	86,9	72,6	
6	Ketelitian	88,2	73,0	
7	Pemimpin	87,9	73,3	
8	Kejujuran	88,0	74,2	
9	Kreativitas	87,8	73,5	
Total		87,9	73,4	

Sumber : PT. Baraka Express Lampung Selatan 2025

Berdasarkan tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Baraka Express dilakukan per 3 (tiga) bulan. Yang dimana pada penilaian Kinerja Karyawan PT. Baraka Express yang ditampilkan pada penelitian ini merupakan akumulasi pertahun sesuai dengan penilaian Kinerja Karyawan PT. Baraka Express selama tiga bulan sekali. Pada tabel hasil Kinerja PT. Baraka Express menunjukkan hasil akhir penilaian pada tahun 2024 menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan sebesar 14,5% akibat permasalahan yang terjadi secara internal pada PT. Baraka Express. Dibuktikan dengan tabel diatas yang menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja pada indikator kuantitas yang semula pada tahun 2023 sebesar 88,8% menjadi 74,4% pada tahun 2024. Pada indikator kualitas yang semula pada tahun 2023 sebesar 87,8% menjadi 73,3% pada tahun 2024. Pada indikator efesiensi yang semula pada tahun 2023 sebesar 88,3% menjadi 72,7% pada tahun 2024. Pada indikator disiplin yang semula pada tahun 2023 sebesar 87,5% menjadi 72,5% pada tahun 2024. Pada indikator inisiatif pada tahun 2023 sebesar 86,9% menjadi 72,6% pada tahun 2024. pada indikator ketelitian pada tahun 2023 sebesar 88, 2% menjadi 73,0% pada tahun 2024. pada indikator pemimpin pada tahun 2023 sebesar 87,9% menjadi 73,3% pada tahun 2024. pada indikator kejujuran pada tahun 2023 sebesar 88,0% menjadi 74, 2% pada tahun 2024. pada indikator kreativitas pada tahun 2023 sebesar 87,8,% menjadi 73,5% pada tahun 2024. Sehingga jika diakumulasikan terjadi penurunan kinerja sebanyak 14,5% dengan perbandingan tahun 2023-2024.

Bisnis e-commerce di tanah air telah menunjukkan tren peningkatan yang pesat. Selain memiliki pasar yang besar, pertumbuhan e-commerce juga ditopang oleh populasi generasi muda yang besar, penetrasi seluler yang terus meningkat, dan juga pertumbuhan ekonomi yang semakin kuat. Salah satu yang menjadi penopang bertumbuhnya e-commerce yakni industri logistik dan jasa pelayanan. Layanan pengiriman barang atau jasa ekspedisi terus mengalami pertumbuhan positif khususnya saat jual beli online seperti saat ini yang terus berkembang. Dari sisi geografis Indonesia yang memiliki banyak pulau, maka diperlukan jasa pengiriman barang untuk mengangkut barang dari satu pulau ke pulau lain atau dari satu tempat ke tempat lain. Saat ini, terdapat beberapa perusahaan yang menyediakan layanan untuk pengiriman barang. Bisnis jasa ekspedisi menjadi salah satu bidang yang banyak diikuti untuk memulai bisnis saat ini.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Baraka Express, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman dan logistik cargo. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Baraka Express sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia sebagai komponen utama dalam proses kerja. Peran sumber daya manusia menjadi sangat penting karena sistem kerja yang diterapkan perusahaan masih bersifat konvensional, dengan ketergantungan yang tinggi pada kemampuan dan kontribusi langsung dari karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas operasional. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat dan dukungan terhadap tenaga kerja yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. Baraka Express, diketahui bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam pengelolaan beban kerja karyawan. Salah satu faktor penyebabnya adalah pembagian tugas yang belum sepenuhnya optimal. Permasalahan ini cenderung meningkat pada momen-momen tertentu, seperti hari besar keagamaan (misalnya Idulfitri), berbagai acara khusus, dan awal tahun, ketika volume pekerjaan mengalami peningkatan signifikan. Akumulasi beban kerja tersebut berdampak pada meningkatnya kelelahan karyawan serta penurunan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas kinerja.

Sebagai bagian dari dinamika organisasi yang terus berkembang, PT. Baraka Express menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Dalam proses operasionalnya, terdapat indikasi bahwa beberapa aspek terkait motivasi internal karyawan dan sistem penghargaan masih memiliki ruang untuk penguatan. Hal ini terlihat dari

adanya kecenderungan fluktuasi atau perubahan naik turun dalam semangat kerja dan tingkat keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian lebih lanjut guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, sehingga perusahaan dapat terus mengembangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal dan berkesinambungan.

Berdasarkan dari latar belakang yang terurai diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARAKA EXPRESS”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Motivasi kerja dan Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang terutama mengenai motivasi kerja, beban kerja dan kinerja terhadap suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi mahasiswa

Sebagai nilai tambah dalam memberikan informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya kepada mahasiswa manajemen sdm dalam peningkatan pengetahuan

B. Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai motivasi kerja, beban kerja dan kinerja di perusahaan atau instansi

C. Bagi Institusi

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya. menambah referensi perpustakaan Institusi Informatika dan bisnis Darmajaya khususnya program studi manajemen.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai “Pengaruh motivasi dan beban 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 diteliti.

BAB III : Metode Penelitian

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

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V : Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN