

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan karena bagaimanapun dalam suatu perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang mampu menghasilkan produktivitas yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mendorong perusahaan lebih maju dan berkembang ditengah persaingan yang ketat. Sumber daya manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi karena manusia merupakan aset terbesar organisasi dan sumber inspirasi bagi tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi setiap bisnis atau perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia adalah elemen utama organisasi di bandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya Samsudin, (2019)

Namun, dalam dunia modern sumber daya manusia penting untuk kelangsungan dan persaingan bisnis. Perusahaan membutuhkan sebuah manajemen yang dapat menata sumber daya manusianya berkembang dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar lebih banyak peluang untuk maju dan menjadi lebih kukuh..

PT. Pos Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan jasa untuk masyarakat maupun perusahaan dalam layanan surat, barang, logistik dan juga jasa transaksi keuangan keseluruhan indonesia, bahkan sekarang kantor pos juga bisa sampai keluar negeri. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan biasanya sering disebut PT. Pos Indonesia yang memiliki peranan penting dalam pengiriman barang ataupun surat menyurat melalui jasa pos dan kurir yang didukung oleh sebanyak dari 4.000 Kantor Pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar diseluruh wilayah. Salah satunya ialah Kantor Pos Tanjungpinang. PT Pos Indonesia pada awalnya merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa, namun dengan perkembangan zaman dan teknologi PT. Pos Indonesia menghadapi persaingan dengan perusahaan swasta lain seperti JNE, J&T, Tiki dan lainnya yang bergerak dalam bidang yang sama. Dengan itu PT. Pos Indonesia di tuntut harus mampu menghadapi pesaing dengan harus memiliki strategi baru yang dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pelaksanaan pelayanan di PT. Pos Indonesia harus lebih dapat di tingkatkan lagi agar kepuasan konsumen dapat terwujud.

Penelitian yang dilakukan dengan mengambil objek PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang mengacu pada produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk di bahas. Permasalahan yang terkait dengan produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawan, sehingga para karyawannya bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih di perhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Setelah melakukan observasi awal peneliti mendapatkan fenomena permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang yakni:

1. Produktivitas yang ditargetkan PT.Pos Cabang Tanjungpinang masih belum terpenuhi dan seringkali belum mencapai target secara maksimal disebabkan karena rendahnya produktivitas karyawan.
2. Kurangnya peningkatan hasil pekerjaan karena adanya beberapa hasil kerja yang kurang baik dimana hal ini disebabkan oleh kondisi lelah fisik, mental, dan emosional yang membuat hasil bekerja kurang maksimal.

3. Masih terdapat adanya komplain dari konsumen atas lambatnya pelayanan, keterlambatan dalam pengantaran paket yang disebabkan oleh angkutan pengantar atau karyawan itu sendiri.

Tabel 1. 1

Produktivitas PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang

| KC Tanjungpinang | | | | |
|-------------------------|----------------------------|------------------|----------------|-------------------|
| Tahun | Target Unit/Dokumen | Realisasi | Selisih | Presentase |
| 2021 | 200.000 | 170.321 | 29.679 | 14,83% |
| 2022 | 200.000 | 113.115 | 86.885 | 43,44% |
| 2023 | 200.000 | 115.847 | 84.153 | 42,07% |

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tanjungpinang, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa realisasi dari pencapaian target PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang selalu tidak mencapai target yang ditetapkan. Dimana realisasi dari target dalam 3 tahun terakhir cenderung berfluktuatif dan mengalami penurunan produktivitas. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah beban kerja yang tinggi, motivasi atau dorongan kerja dan disiplin kerja dari diri seorang karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah beban kerja yang tinggi, motivasi dan disiplin kerja yang ada pada diri seorang karyawan. Beban kerja salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan dan beban kerja sangat berkaitan dalam suatu perusahaan karena seberapa baik suatu

pekerjaan yang di lakukan dapat menentukan sejauh mana pekerja mendapat pekerjaan yang paling banyak dan seberapa besar pengaruh kinerja pekerja dapat mencapai produktivitas kerja dalam perusahaan itu sendiri. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan dampak yang kurang baik bagi karyawan pada umumnya. Serta menjadi salah satu sebab utama pekerja menjadi letih di tempat kerja ialah dengan adanya beban kerja ini.

Berdasarkan temuan awal yang di dapatkan peneliti permasalahan beban kerja yang dihadapi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang yakni:

1. Pada bagian *mitra oranger* jika ada orderan barang secara mendadak maka harus segera di antar jika terjadi keterlambatan maka akan di komplek *customer*.
2. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang juga mendapat penugasan khusus dari pemerintah yaitu membagikan bantuan BLT, PKH dan juga bantuan beras setiap bulan mencapai 7.280 KPM yang menerimanya. Tentunya karyawan juga mempunyai tugas tersendiri pada masing-masing bidang yang harus diselesaikan.
3. Pekerjaan baru yang ditambahkan pekerjaan yang belum rampung sebelumnya, membuat karyawan mesti bekerja lebih giat lagi untuk menuntaskan target, mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.
4. Perusahaan juga menetapkan jam atau hari kerja dari hari senin sampai hari sabtu untuk karyawan tetap sedangkan untuk bagian *mitra oranger* bekerja dari

hari senin sampai minggu untuk menyelesaikan tugasnya yang belum terselesaikan.

Kurangnya produktivitas kerja karyawan aka berakibat sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para karyawan, sehingga beban kerja pada perusahaan tersebut dikatakan tinggi sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lain yang berimbas pada kemajuan dan perkembangan perusahaan. Selain beban kerja motivasi kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang yakni:

1. Karyawan masih kurang dalam melaksanakan suatu pekerjaan berakibatkan tidak maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seperti kurangnya semangat atau antusias dalam bekerja yang di sebabkan dari kurangnya motivasi.
2. Kurangnya apresiasi terhadap karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan atau bonus yang dapat membuat karyawan tidak termotivasi.
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan, sehingga motivasi kerja belum didapatkan secara langsung, karena kurangnya komunikasi efektif menunjukkan bahwa proses ini memberi pengaruh besar pada sikap karyawan.

Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga target yang diinginkan dapat tercapai. Motivasi kerja berupa sesuatu yang

timbul dari seseorang, dan memperbaiki gairah serta keinginan dari seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan kita.

Selain beban kerja dan motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Jika disiplin kerja karyawan diperhatikan, maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang juga akan berpengaruh bagi perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya penting bagi perusahaan, melainkan juga penting bagi karyawan untuk melatih kedisiplinan diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu diperhatikan dengan baik agar karyawan mampu mencapai produktivitas kerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Belum tercapai maksimalnya produktivitas kerja diduga dari disiplin kerja karyawan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang dalam menjaga kedisiplinan kerja yaitu:

1. Masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi jam kerja perusahaan, dikarenakan tidak patuh akan peraturan yang ditetapkan perusahaan dan tidak adanya sanksi yang dapat memberikan efek jera bagi karyawan.
2. Terdapat karyawan yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti datang ke kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan (terlambat), adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa).
3. Masih ada karyawan yang saling ngobrol di jam kerja dan keluar di jam kerja

Maka terlihat bahwa kedisiplinan yang di perlihatkan oleh karyawan menambah masalah yang harus di hadapi oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang. Setiap perusahaan mesti perlu memelihara disiplin dari karyawannya, tanpa disiplin yang baik maka, pelaksanaan kerja perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang berakibat pada kerugian maupun kemunduran kinerja suatu perusahaan. Berikut data absensi karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang pada setiap bulannya.

Tabel 1. 2 Absensi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang 2023-2024

| Bulan | A | S | T | I | Total | Jumlah kehadiran | Jumlah Karyawan |
|-----------|---|---|----|---|-------|------------------|-----------------|
| Agustus | 3 | 1 | 8 | 2 | 14 | 1.118 | 40 |
| September | 3 | 2 | 9 | 2 | 16 | 1.076 | 40 |
| Oktober | 6 | 2 | 8 | 2 | 18 | 1.087 | 40 |
| November | 5 | 3 | 10 | 1 | 19 | 1.073 | 40 |
| Desember | 4 | 3 | 13 | 2 | 22 | 1.083 | 40 |
| Januari | 5 | 2 | 14 | 3 | 24 | 1.108 | 40 |

Sumber : Data Diolah , 2023

Dari data absensi diatas dapat dilihat bahwa adanya peningkatan ketidaksiplinan. Tingkat disiplin karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang di tandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulannya. Selain itu pencapaian tugas karyawan seringkali tidak sesuai dengan standart waktu yang telah di tentukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Jelas dari uraian penulis tentang konteks historis masalah bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karena itu penulis tertarik untuk meneliti terkait produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang. Adapun judul yang di ambil untuk penelitian ini yaitu:

“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berikut didasarkan latar belakang fenomena di atas pada variabel beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang, sebagai berikut:

1. Karyawan dituntut harus menyelesaikan tugas utama mereka, mencapai target yang di tetapkan, sementara juga diberikan tanggung jawab tambahan yang dapat meningkatkan tekanan dan mempengaruhi produktivitas kerja mereka sera masih terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas yang berikan.
2. Kurangnya semangat atau antusias karyawan dalam bekerja yang disebabkan dari kurangnya motivasi sehingga mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaan mereka serta rendahnya tingkat apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi karyawan.
3. Kedisiplinan karyawan PT. Pos indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang masih belum optimal,masih ada yang pulang sebelum jam kerja selesai, tidak masuk kerja tanpa alasan karyawan yang terlambat masuk kerja,

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang ?
4. Apakah beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang ?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat di lakukan lebih fokus dan konsisten pada masalah yang di teliti, maka penulis berpandangan permasalahan penelitian yang di angkat perlu di batasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi hanya berkaitan dengan variabel yang di sesuai dengan judul penelitian yang penulis ambil yaitu Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas tujuan di lakukan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini di harapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti, instansi, dan pembaca :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah di peroleh selama kuliah dan hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam.

2. Bagi Perusahaan

Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang sebagai masukan dan saran yang baik terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang.

3. Bagi Pembaca

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan baru dan sebagai referensi tambahan bagi pihak lain untuk pembuatan penelitian dan lain-lain.

1.7 Sistematikan Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang dilakukan penulis dapat dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini terdiri dari kajian pustaka, review penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, hipotesis. Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungan dengan permasalahan penelitian, hasil penelitian terdahulu, serta hipotesis yang menjadi Gambaran yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian,

operasionalisasi variable penelitian, metode pengumpulan data, teknik penentuan populasi dan sampel dan metode analisa.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Gambaran umum dari subjek penelitian, diskripsi data, analisa data dan pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini serta saran untuk disampaikan kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang.

