

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam kesuksesan sebuah perusahaan, terutama dalam industri konstruksi. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai aset berharga, tetapi juga merupakan tulang punggung perusahaan dalam segala aspeknya. Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan pegawai atau karyawan untuk mengevaluasi kemampuan, pendidikan, dan persyaratan (Navanti et al., 2024).

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang mampu bekerja secara optimal sehingga diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. PT Posco International Indonesia, sebagai salah satu pemimpin dalam industri baja, menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja menjadi sebuah keharusan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Rivaldo, 2022).

Menurut Riansyah & Luterlean (2022) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam

menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan deskripsinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HR PT Posco International Indonesia, masih terdapat beberapa kinerja karyawan yang dirasakan belum maksimal dalam memenuhi standar kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena rendahnya kuantitas kerja karyawan dalam menangani tugas yang diberikan. Dalam menilai suatu kinerja karyawan PT Posco International Indonesia memiliki standar pencapaian nilai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Standar Penilaian Individu PT Posco International Indonesia

Nilai Performansi	Range Nilai	Kategori
P1	≥ 110	Istimewa
P2	≥ 103 s.d < 110	Baik sekali
P3	≥ 96 s.d < 103	Baik
P4	≥ 90 s.d < 96	Kurang baik
P5	≥ 90	Kurang baik sekali

Sumber: Data PT Posco International Indonesia, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 nilai kinerja individu berupa pernyataan atas suatu kinerja karyawan yang diberikan oleh atasan dan dinyatakan dalam batas nilai performansi. Penilaian kinerja tertinggi adalah P1 dengan kategori kinerja istimewa, P2 adalah kinerja baik sekali, P3 adalah kinerja baik (cukup), P4 (Kurang) adalah kinerja kurang, dan P5 adalah kinerja Kurang sekali.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja individu PT Posco International Indonesia tahun 2021 – 2023:

Tabel 1. 2 Hasil Nilai Kinerja Individu PT Posco International Indonesia

Nilai Performansi	2021	2022	2023	Kategori
	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan	
P1	0	0	0	Istimewa
P2	83	110	77	Baik sekali
P3	43	16	49	Baik
P4	0	0	0	Kurang baik
P5	0	0	0	Kurang baik sekali
Total	126	126	126	

Sumber: Divisi Human Resources PT Posco International Indonesia, 2024

Dari tabel 1.2 dapat dilihat rekapitulasi nilai kinerja karyawan PT Posco International Indonesia mengalami *fluktuatif* pada nilai performansi P2 dan P3. Pada tahun 2022 P2 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2021 yaitu sebesar 110 orang dengan kategori baik sekali, kemudian pada tahun 2023 P2 mengalami penurunan menjadi 77 orang yang berkategori baik sekali. Sedangkan nilai performansi P3 atau kategori baik pada tahun 2021 sebanyak 43 orang, pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 16 orang kemudian Pada tahun 2023 mengalami kenaikan menjadi 49 orang. Hal ini dapat menjadi pernyataan mengapa nilai kinerja karyawan mengalami naik turun setiap tahunnya. Walaupun tidak menurun drastis, tetapi hal tersebut dapat memberikan pengaruh bagi perusahaan.

Kurangnya dorongan dan semangat dalam menjalankan tugas menyebabkan karyawan kehilangan minat dan antusiasme dalam bekerja. Rendahnya motivasi dapat mengakibatkan karyawan sulit menyelesaikan tugas dengan baik, bahkan membuat mereka merasa putus asa ketika menghadapi tantangan atau kegagalan (Suswati, 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh

tanggung jawab serta mempunyai keinginan yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi (Kasman, 2021). Karyawan menghadapi tekanan yang tinggi untuk mempertahankan standar kualitas dan kinerja dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Namun, kurangnya dorongan dan pengakuan atas kontribusi mereka seringkali membuat mereka kehilangan semangat dan minat dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Dalam kaitannya dengan PT Posco International Indonesia, peneliti menemukan fenomena yang didapat setelah melakukan wawancara dengan HRD perusahaan tersebut, di mana kebutuhan akan motivasi yang kuat dari manajemen dan pemimpin sangat dirasakan. Banyak karyawan mengalami penurunan motivasi kerja, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan dan sering tidak memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Motivasi sangat penting karena merupakan komponen yang mempengaruhi, menyebarkan, dan mendorong perilaku manusia, menghasilkan keinginan untuk mengerahkan upaya dan semangat untuk mencapai kesuksesan (Agustin & Wijayanti, 2023). Jika tinggi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, jika kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan memperparah penurunan kinerja karyawan, terutama jika ditambah dengan beban kerja yang tinggi.

Menurut (Khalifah, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Motivasi dan Beban Kerja. Beban kerja melibatkan proses yang harus diselesaikan oleh organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu (Khan et

al., 2024). Dalam jurnal Clarayustina (2023) menyatakan bahwa Beban kerja adalah sejauh mana potensi individu karyawan yang diinginkan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dengan kuantitas kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, dan tenggang waktu yang dimiliki orang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta pandangan subyektif pribadi karakter terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Peningkatan beban kerja setiap tahunnya di PT Posco International Indonesia menjadi perhatian utama dalam lingkungan kerja saat ini. Banyak karyawan yang terpaksa bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan dan menghadapi tekanan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini juga seringkali menyebabkan karyawan sulit untuk mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini adalah tabel pencapaian penjualan PT Posco International Indonesia:

Tabel 1. 3 Pencapaian Target Penjualan Tahun 2021 – 2023

Tahun	Total Target	Total Realisasi	Pencapaian (%)
2021	2.064.400	2.345.000	114%
2022	2.550.000	3.065.000	120%
2023	3.552.200	3.418.700	96%

Sumber: Data PT Posco International Indonesia, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat pada tahun 2021 jumlah target penjualan yang ingin dicapai adalah sebesar 2.064.400 dan realisasi unit sebesar 2.345.000 dengan presentase pencapaian sebesar 114%. Pada tahun tersebut PT Posco International Indonesia berhasil mencapai target. Keberhasilan ini tentunya

memicu semangat karyawan untuk melakukan penjualan lebih baik di tahun 2022. Terbukti pada tahun 2022 perusahaan berhasil mencapai target sebesar 2.550.000 dan total realisasi yang di dapat sebesar 3.065.000 dengan persentase 120%. Pada tahun 2023 tidak sebaik pencapaian target tahun 2021 dan 2022 dimana pencapaian pada tahun 2023 hanya sebesar 96%, Dengan total target sebesar 3.552.200 dan realisasi 3.418.700.

Selama tahun 2021 dan 2022, PT Posco berhasil mencapai bahkan melebihi target penjualan yang telah ditetapkan. Namun, pada tahun 2023, PT Posco International Indonesia belum mencapai target penjualan. Salah satu penyebabnya adalah target penjualan setiap tahunnya yang terus meningkat, sehingga membuat pencapaian target menjadi semakin sulit untuk direalisasikan. Ketika target penjualan tidak tercapai, perusahaan akan meningkatkan beban kerja karyawan untuk mengejar target tersebut. Hal ini dapat berupa penambahan jam kerja, penambahan tugas, atau peningkatan target (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021).

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Hasi et al (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Jika kondisi lingkungan kerja di perusahaan mendukung dan lengkap, maka karyawan dapat bekerja lebih nyaman, tenang dan fokus. Oleh karena itu Aspek-aspek lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga akan

berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Berikut adalah kondisi lingkungan kerja PT Posco International Indonesia pada tahun 2024:

Tabel 1. 4 Kondisi Lingkungan Kerja PT Posco International Indonesia

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Penerangan	✓	
2	Tempratur / suhu udara	✓	
3	Tata warna ruang kerja		✓
4	Keamanan	✓	
5	Ruang gerak yang diperlukan		✓
6	Hubungan kerja		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	✓	
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan	✓	

Sumber: Data PT Posco International Indonesia, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Posco International Indonesia masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik, seperti kondisi pewarnaan di beberapa ruangan sudah mulai memudar dan mengelupas. Kemudian pada kondisi ruang gerak di beberapa ruang kerja yang menjadi terbatas karena banyaknya berkas dan dokumen-dokumen pekerjaan yang menumpuk. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mardiyana & Hidayat, 2024), (Aritonang et al., 2024), dan (Wahyuningsih & Kirono, 2023) mengenai Motivasi, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa Motivasi, Beban kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, mulai dari motivasi karyawan yang rendah, peningkatan beban kerja, hingga kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman di beberapa ruangan kerja, hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja para karyawan di PT Posco International Indonesia, maka dapat diajukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Posco International Indonesia**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Posco International Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT Posco International Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Posco International Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, maka yang menjadi dalam tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Posco International Indonesia
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Posco International Indonesia
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Posco International Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitin ini dapat dikategorikan sebagai manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber pengetahuan dan ide untuk memecahkan permasalahan yang timbul dalam organisasi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Posco International Indonesia. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai dokumen acuan dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga diharapkan hasil kinerja

karyawan sesuai dengan harapan perusahaan sehingga dapat bekerja secara maksimal.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan untuk memecahkan permasalahan yang muncul pada perusahaan di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu diharapkan hal ini dapat memberikan kontribusi positif agar tidak mempengaruhi hasil secara keseluruhan dan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang timbul pada karyawan PT Posco International Indonesia dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga perusahaan memiliki karyawan yang setia dan penuh tanggung jawab pribadi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dibuat dengan tujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian yang akan dibahas, maka penelitian ini memberikan gambaran umum masing-masing bab tersebut dengan keterangan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas terkait landasan teori yang menjadi dasar setiap

variabel yang terdiri dari Motivasi, Beban Kerja, lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu terdapat telaah empiris, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan bentuk penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum sampel (objek penelitian), menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan

BAB V KESIMPULAN

Bab ini memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan dari penelitian, dan rekomendasi yang diberikan penulis untuk peneliti selanjutnya maupun untuk penelitian perusahaan.