

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdirinya suatu perusahaan ataupun organisasi mempunyai beberapa visi misi dan untuk mencapai visi misi tersebut dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ahli dalam mengelola aktiva perusahaan agar target yang sudah ditetapkan bisa diwujudkan. Sehingga faktor utama yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan adalah kemampuan sumber daya manusianya. Semakin ahli sumber daya manusianya maka tujuan perusahaan bisa cepat tercapai.

Terdapat beberapa jenis aset yang berperan penting didalam perusahaan, salah satunya SDM. Hal ini dikarenakan SDM menjadi penentu tingkat keberhasilan penyelenggaraan aktivitas operasional perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya setiap pemimpin perusahaan menginginkan karyawannya bisa menjalankan tanggung jawab dan menyelesaikan tugasnya seoptimal mungkin. Maka perusahaan selalu berupaya mengembangkan sumber daya manusianya agar berkualitas yang akhirnya berdampak terhadap ketercapaian tujuan perusahaan. Menurut (Siahaan 2020) aspek fundamental yang harus dimiliki setiap individu agar tujuannya bisa tercapai yakni memiliki kesiapan dan pola pikir yang unggul dalam menangani segala bentuk kerumitan dan kompleksitas di masa yang akan datang. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lepas dari kinerja masing-masing individu para karyawan perusahaan tersebut, maka dari itu perusahaan harus

memperhatikan dan mengawasi para karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan begitupun sebaliknya target dan produktivitas perusahaan akan buruk jika kinerja karyawannya kurang optimal. Disamping membawa dampak buruk bagi perusahaan, kinerja karyawan yang buruk membawa pengaruh jelek bagi karyawan itu sendiri.

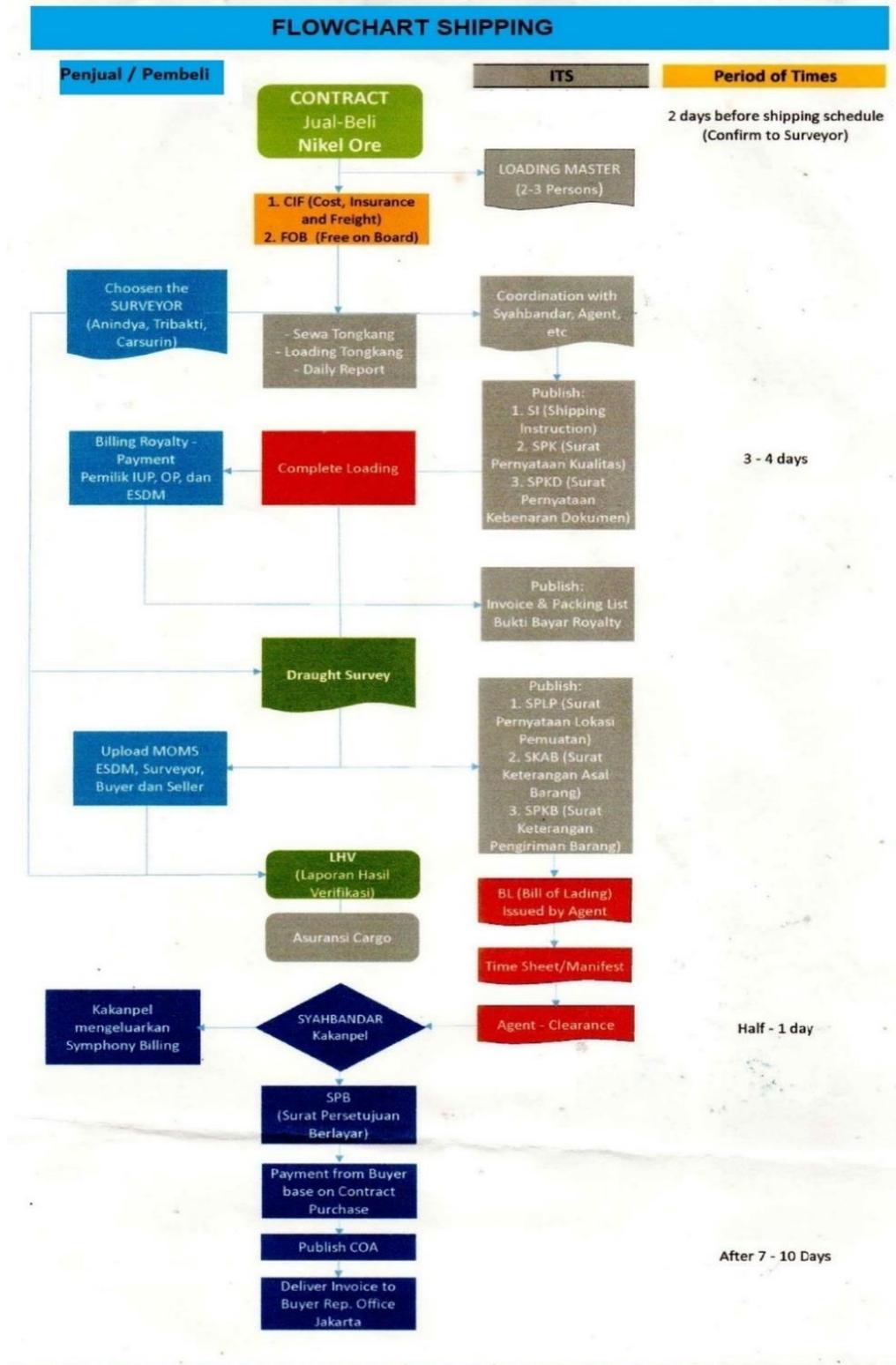
PT. Inti Solusi Kargo berdiri sejak tahun 2023, Awalnya perusahaan ini berbentuk *CV. Inti Trade Solution* yang didirikan pada tahun 2018 yang kemudian pada tahun ini meningkatkan usahanya menjadi PT. Inti Solusi Kargo yang berlokasi di 2 (dua) tempat yakni di Bekasi untuk *Head Office* dan di Kendari, Sulawesi Tenggara untuk bagian *Site*. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha jasa *forwarding* dengan fokus kegiatannya yakni pemrosesan dokumen, dalam hal ini perusahaan bertanggung jawab untuk memproses dokumen-dokumen yang terkait dengan pengiriman lokal bijih nikel mulai dari kedatangan kapal tongkang, pemuatan kargo, sampai keberangkatan kapal tongkang, serta menjadi pihak penghubung antara penjual dengan pembeli bijih nikel tersebut. Yang menjadi menarik bagi peneliti adalah belum banyak penelitian yang meneliti mengenai hal ini.

PT. Inti Solusi Kargo berawal dari para pemimpin beberapa perusahaan tambang yang mempercayai perusahaan untuk melakukan pengurusan muatan bijih nikel dan pengurusan perijinan perusahaan tambang ke kementerian yang terkait, dalam hal pengurusan pemuatan kargo PT. Inti Solusi Kargo yang menangani keseluruhan dokumennya dan yang berkoordinasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan pengapalan mulai dari berkoordinasi dengan

pihak Surveyor, pihak Syahbandar, dan pihak keagenan kapal tongkang, dan perusahaan mampu bertahan sampai saat ini, artinya PT. Inti Solusi Kargo memiliki kredibilitas yang baik dalam memberikan jasa layanannya kepada para pihak pengguna jasa dengan menjalankan prosedur pemuatan dengan baik dan sesuai aturan.

Berikut adalah gambar *flowchart shipping* yang dilakukan oleh PT. Inti Solusi Kargo :

Gambar 1.1 Flowchart Shipping PT. Inti Solusi Kargo (sebagai ITS)



Sumber : Company Profile PT. Inti Solusi Kargo

Dari **gambar 1.1** dapat dilihat bahwa hampir seluruh kegiatan pengapalan dikerjakan langsung oleh PT. Inti Solusi Kargo.

PT. Inti Solusi Kargo memiliki karyawan sebanyak 20 orang, dengan total divisi sebanyak 4 divisi, yang meliputi *Management (BOD)*, *Finance*, *Shipping Officer*, *Loading Master*. PT. Inti Solusi Kargo memiliki jam operasional kerja yaitu 5 hari kerja, senin – jumat dimulai dari pukul 07.50 s/d 16.30 atau 8 jam/hari.

Manifestasi yang dicapai seorang karyawan dalam suatu perusahaan atas penyelesaian tugas maupun pelaksanaan tanggung jawabnya yang dibuktikan dengan kinerjanya baik secara kuantitatif ataupun kualitatif selama periode tertentu disebut dengan kinerja sumber daya manusia..

Berdasarkan pendapat (Edward Efendi Silalahi dan Siti Nurmayanti 2023) definisi dari kinerja pegawai yakni tingkat pencapaian seorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas dari hasil menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan pemimpin perusahaan kepadanya. Kinerja pegawai yang optimal memudahkan perusahaan mencapai setiap target yang sudah ditetapkan.

Menurut (Thamrin et al. 2023) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga dibutuhkan bagi karyawan yang berada di lokasi lapangan sebagai upaya perlindungan tenaga kerja oleh manajemen sekaligus dapat melindungi aset kantor yang bertujuan untuk memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan guna terbentuknya kinerja karyawan yang maksimal.

Karyawan PT. Inti Solusi Kargo terbiasa menyiapkan dan mengerjakan dokumen mulai dari kedatangan kapal tongkang, pemuatan kargo, sampai keberangkatan kapal tongkang dalam jangka waktu 4-5 hari untuk 1 (satu) pengapalan, namun pada realitas pekerjaannya karyawan mampu mengerjakan 2 – 3 dokumen pengapalan dalam jangka waktu tersebut guna mencapai target perusahaan untuk setiap tahunnya, yang mana target tersebut harus dapat dicapai untuk menjaga kestabilan perusahaan.

Target pencapaian perusahaan adalah berupa jumlah pelayanan yang perusahaan rancang untuk dikerjakan dalam periode waktu tertentu, biasanya dalam satu tahun ke depan. Ini adalah tujuan atau angka kuantitatif yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target dalam upaya meningkatkan pendapatan dan mengukur performa layanan perusahaan.

(Lantu dan Irfana 2019) Pencapaian hasil kerja pegawai terlihat ketika pegawai melaksanakan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini menjelaskan bahwa konsep kinerja berhubungan erat dengan konsep organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan sumbangsih besar kepada organisasi dalam mencapai tujuan.

Tujuan target pelayanan harus realistis, terukur, dan dapat dicapai oleh perusahaan dengan sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan biasanya mengukur kinerja pelayanan perusahaan dengan membandingkan hasil pelayanan aktual dengan target pelayanan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan

berhasil mencapai atau melampaui target pelayanan, itu menunjukkan kesuksesan dalam strategi pelayanan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak mencapai target pengapalan, maka perusahaan perlu mengidentifikasi penyebabnya, memperbarui strategi mereka, atau menyesuaikan target untuk periode berikutnya.

PT. Inti Solusi Kargo mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang berarti karyawan PT. Inti Solusi Kargo mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pencapaian target perusahaan, sumber daya manusia selalu dituntut optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai target perusahaan. Penyebab terjadinya ketidakefektifan kinerja dari para karyawan bisa dikarenakan pengelolaan manajemen waktu yang buruk dari seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan (Bariyah 2014). Membicarakan kinerja karyawan berarti berbicara tentang kuantitas sekaligus kualitas kinerja.

Karyawan PT. Inti Solusi Kargo dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena apabila pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu maka akan ada kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan yakni dengan timbulnya biaya *demurrage* atau melampaui batas waktu pemakaian tongkang di dalam pelabuhan yang harus dibayarkan kepada pemilik kapal tongkang, biaya tersebut sekitar Rp20.000.000,-/hari. Dalam hal ini yang menarik perhatian peneliti adalah dengan *pressure* tersebut karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga perusahaan tidak pernah mengalami kejadian *demurrage*, dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan

mampu memberikan kinerja yang optimal pada PT. Inti Solusi Kargo serta mampu menjaga kredibilitas perusahaan dalam meningkatkan kepercayaan mitra bisnis yang bekerja sama dengan perusahaan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung akan menghasilkan kualitas kerja yang konsisten meskipun dalam situasi beban kerja yang tinggi.

Indikasi yang digunakan untuk meninjau kinerja karyawan PT. Inti Solusi Kargo sebagai hasil dari penggunaan waktu yang disediakan yakni melalui peninjauan aktivitas langsung maupun tidak langsung yang dilaksanakan oleh karyawan selama waktu kerja, dan aktivitas non-produktif maupun aktivitas pribadi. Karyawan yang menerima tugas berlebihan diluar kemampuannya akan berdampak terhadap penurunan motivasi kerja karyawan. Akan tetapi, karyawan yang mempunyai sudut pandang bahwa beban atau tugas yang diberikan merupakan bagian dari tanggung jawab akan menjadikan tugas tersebut bukan sebagai beban dan akan dilaksanakan dengan baik.

Definisi beban kerja berdasarkan pendapat Menpan (1997: 23), yakni serangkaian aktivitas yang mengharuskan pemegang jabatan maupun unit organisasi melaksanakan aktivitas tersebut selama periode yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pendapat ahli, cara yang bisa diimplementasikan untuk meminimalisir beban kerja berlebih atau diluar kemampuan karyawan yakni dengan menyesuaikan tugas dan kecakapan keepatan kerja yang dimiliki karyawan. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT. Inti Solusi Kargo adalah terdapat karyawan yang kurang optimal dalam mengelola beban kerjanya dalam satu waktu.

Dalam hal ini, karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo memiliki permasalahan yang dimana mengharuskan karyawan untuk bekerja secara *double job* dan terbiasa bekerja di luar jam kerja yang seharusnya yaitu 8 jam/hari atau 40 jam/minggu karena kebutuhan klien dan prinsip perusahaan yang menargetkan agar semua kebutuhan konsumen dapat dipenuhi dengan cepat dan tepat, sehingga karyawan lebih sering untuk berkoordinasi satu dengan yang lain di luar jam kerja untuk menjaga pelayanan yang komprehensif dan sempurna kepada klien. Di samping jam kerja yang tidak teratur, setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang banyak dan tidak menentu atau di luar *jobdesk* atau tanggung jawab utama perkejaan dari karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui mengapa beban kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan tetap bertanggungjawab menyelesaikan tugas pekerjaannya dan tetap mencapai target-target yang perusahaan telah tentukan, dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada informan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif dan alat instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap informan yang terlibat langsung dalam penelitian ini.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana upaya yang diterapkan oleh manajemen dalam pengoptimalan kinerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo serta apa solusi

yang bisa dilakukan oleh manajemen dalam memperbaiki beban kerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan berfokus pada Beban kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo kemudian timbulah pertanyaan :

1. Bagaimana upaya yang diterapkan oleh manajemen dalam pengoptimalan kinerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo?
2. Apa solusi yang bisa dilakukan oleh manajemen dalam memperbaiki beban kerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian masalah diatas, maka penulis menetapkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui upaya yang diterapkan oleh manajemen dalam pengoptimalan kinerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo.
2. Untuk mengetahui solusi yang bisa dilakukan oleh manajemen dalam memperbaiki beban kerja karyawan pada PT. Inti Solusi Kargo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan untuk memberi informasi, wawasan, dan pembelajaran untuk pembaca tentang penerapan

Beban kerja, dan Kinerja karyawan. Serta peneliti juga berharap jika penelitian ini dapat memberi manfaat dalam kehidupan nyata.

1.5.2 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini dapat digunakan untuk membagikan sebagian pengetahuan, konsep, dan teori perkuliahan penulis dan memberikan kontribusi bagi ilmu Manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi pada studi ilmu Manajemen.