

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini teknologi informasi berkembang semakin pesat. Perkembangan teknologi menyebabkan tingkat persaingan bisnis semakin meningkat. Perusahaan dituntut untuk terus membenahi dan mempersiapkan segala konsekuensi dalam menghadapi era globalisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi fungsi manajemen perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka efektifitas perusahaan juga akan semakin meningkat. Menurut Mangkunegara (2004) pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam mencapai tujuan pembangunan bangsa (perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia). Setiap karyawan memiliki kemampuan dan keahlian masing-masing sesuai dengan bidangnya. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus memperhatikan kualitas karyawannya agar pekerjaan yang dijalankan dapat berjalan dengan optimal.

Menurut Shah *et a*, (2011), kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Prawirosentono (2008) mengemukakan adanya pengertian mengenai kinerja yang didasari tiga level kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja individu. Kinerja juga tidak lepas dari faktor internal maupun faktor eksternal. Perusahaan pada umumnya didirikan untuk mendapatkan keuntungan, terlepas dari perusahaan yang bergerak di bidang produk maupun jasa. Perusahaan sering kali melakukan segala upaya untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan itu sendiri berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

PT. Agility Internasional merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pergudangan. PT. Agility Internasional saat ini telah memiliki cabang yang tersebar dibanyak negara. Sebagai perusahaan internasional dibidang pergudangan tentunya PT. Agility Internasional memiliki strategi yang baik untuk mengelolanya. Akan tetapi, kondisi negara disetiap cabang PT. Agility Internasional tentu memiliki sifat

sumber daya manusia maupun lingkungan yang berbeda dengan yang lainnya. Saat ini, pada PT. Agility Internasional masih terdapat penggunaan ruang yang kurang tepat seperti lorong yang digunakan tidak sesuai dengan fungsinya sehingga kerap menghambat kinerja yang dilakukan oleh karyawan lainnya, suhu udara yang masih melewati batas standar yang telah ditetapkan yaitu 29 derajat selsius juga menjadi salah satu kurang nyamannya kondisi dalam bekerja. Lalu jumlah karyawan yang masih mengalami kekurangan sehingga kerap membutuhkan tambahan *man power* dari pekerja harian, serta pendidikan karyawan yang masih rendah, dan tingkat absensi yang kurang dikarenakan cuti yang melebihi ketentuan yaitu 3 hari.

Selain itu, beban kerja adalah rata-rata frekuensi kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy 2007) dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknika manajemen untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit perusahaan (Suwatno 2003). Beban kerja yang melewati batas normal dapat mempengaruhi kinerja, hal ini dilihat dari intensitas lembur setiap bulan. Dalam satu bulan agustus 2018 terdapat 20 hari kerja dan 8 jam kerja setiap harinya. Dan diawal minggu (senin dan selasa) selalu dilakukan lembur, hal tersebut dikarenakan jumlah barang yang harus ditangani melebihi batas normal yaitu  $\pm 1400 - 1600$  barang dari batas normal 1200 barang. Kecepatan informasi dan teknologi juga mempengaruhi komunikasi untuk menghindari adanya *miscommunication* antar karyawan sesuai pernyataan (Arni Muhammad 2009) menyatakan komunikasi adalah bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi, hal ini dapat disebabkan komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi. Tata laksana SOP juga mempengaruhi kinerja, dengan adanya kebijakan diluar SOP maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sumber Daya Manusia dalam menghadapi pekerjaan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sumber Daya Manusia yang berpengalaman, terlatih dan telah tersertifikasi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sesuai dengan yang dikemukakan (Rusminingsih, 6:23) kompetensi harus diikuti oleh perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap – perilaku yang proporsional, arif dan bijaksana. Serta pemberian *reward* juga sangat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh

setiap karyawan. Hal tersebut tentunya harus sangat diperhatikan agar misi dan visi perusahaan dapat dicapai sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih banyak.

Saat ini, *warehouse* PT. Agility Internasional memiliki banyak jenis barang dari *customer* yang berbeda-beda. Selain itu, *warehouse* PT. Agility Internasional tidak lagi hanya digunakan sebagai lokasi untuk menyimpan barang akan tetapi untuk beberapa barang dilakukan beberapa proses tambahan seperti penggabungan dan pelebelaan yang dilakukan kepada barang tertentu yang disimpan sebelum barang tersebut keluar kembali dari gudang. Sehingga pekerjaan didalam gudang harus dapat dikelola dengan baik serta peran dari sebuah komunikasi juga sangatlah penting didalam sebuah lokasi pergudangan seperti pada *warehouse* PT. Agility Internasional ini. Berdasarkan permasalahan diatas secara umum *warehouse* PT. Agility Internasional mengalami penurunan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan penurunan jumlah barang yang di tangani pada awal bulan agustus 2018 terjadi penurunan sebanyak 1500 barang dari bulan sebelumnya. Oleh karena itu, hal ini memicu peneliti untuk lebih mengetahui pengaruh dari setiap pekerjaan yang diterima oleh karyawan dan pengaruh komunikasi yang ada lokasi kerja *warehouse* PT. Agility Internasional terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional.

## 1.2 Rumusan Masalah

Manajemen merupakan salah satu pilar penting dalam komunikasi, sehingga manajemen perlu melakukan suatu upaya agar komunikasi terus berada pada titik yang diinginkan. Maka penulis merumuskan masalah diantaranya:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM).
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM).
3. Bagaimana pengaruh secara keseluruhan antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja secara simultan karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM)?”.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM).
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM).
3. Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja di *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM).

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

### 1.5 Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan atas keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu Maka penulis Membuat Pembatasan masalah mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agility Internasional.

1. Penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM)”.
2. Objek penelitian ini dilakukan di *warehouse* PT. Agility Internasional Halim Perdanakusuma (HLM) Jakarta Timur.
3. Data yang digunakan adalah data yang didapatkan pada pengumpulan data bulan Agustus 2018 dan Februari 2019.
4. Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada objek penelitian yaitu karyawan *warehouse* PT. Agility Internasional (HLM) dengan menggunakan kuisioner.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran yang jelas dan mengenai sistematika penulisan, maka disusun atas bab per bab yang ada dalam proposal ini ada pun isi dari masing-masing bab secara singkat adalah sebagai berikut :

## BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diberikan penjelasan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

## BAB II :LANDASAN TEORI

Yaitu merupakan uraian mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, teori yang di ambil dari berbagai pakar manajemen.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menerangkan metodologi penelitian ,sumber data dan teknik analisis system.

## BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini akan membahas profil perusahaan, pengumpulan data yang dilakukan dan pengolahan data penelitian.

## BAB V : ANALISIS

Bab ini akan dibahas sekilas tentang tinjauan umum perusahaan dan Pembahasan hasil penelitian.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran.