

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. "Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar" (Mangkunegara, 2009: 1). Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Penilaian kinerja merupakan informasi yang sangat berharga untuk merencanakan dan mengambil keputusan tentang sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat diketahui dan dipetakan. Definisi penilaian kinerja menurut Mondy and Noe dalam Melinda (2007:115) merupakan sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja

individu. Sistem penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem yang merupakan proses sistematis dan rutin untuk mengevaluasi kinerja sumber

PT Ritra Cargo Indonesia adalah salah satu perusahaan yang menyediakan jasa pengiriman barang. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1974 ini memiliki berbagai layanan, antara lain : *Freight Forwarder, Moving & Relocation, Express Courier, Inland Transport Service, Warehouse and Container Facility, Custom Brokerage*. Hingga kini, PT Ritra Cargo telah melakukan kiriman barang hampir ke seluruh kota besar di Indonesia, dan ke negara lainnya.

Penulis melakukan kerja praktik di PT. Ritra Cargo Indonesia cabang Bandung yang ditempatkan di divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A*. *Freight Forwarder* adalah seseorang atau perusahaan yang mengadakan perkapalan untuk perusahaan guna memindahkan barang dari pabrik atau produsen ke pasar, pembeli atau titik distribusi akhir. *Freight Forwarder* mengkontrak pengangkut untuk memindahkan barang. Divisi *Freight Forwarder* di PT Ritra Cargo Bandung khususnya *Sea Freeight* khusus *C&A* memiliki 1 karyawan untuk mengurus dokumen B/L (*Bill of Lading*). Tidak sedikit dokumen yang harus diselesaikan dalam sehari dan sering terjadi ketidak tepatan waktu penyelesaian dokumen yang akan menghambat proses pengiriman barang. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang akan menentukan cepat lambatnya dokumen tersebut selesai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, diperlukan adanya pengukuran terhadap beban kerja dan kebutuhan jumlah pegawai di perusahaan tersebut dengan menggunakan metode analisis beban kerja (*workload analysis*) dan analisis kebutuhan pegawai. Sehingga dapat diketahui berapa beban dan jumlah pekerja yang dibutuhkan agar tercapainya penyelesaian pekerjaan dengan kualitas pelayanan yang baik, yaitu tepat hasil (sesuai target) dan tepat waktu (sesuai jadwal) dengan tidak melampaui anggaran yang ditetapkan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Berapa beban kerja dan jumlah pegawai yang dibutuhkan pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo ?
2. Apa saja penyebab dari penumpukan beban kerja pegawai pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo ?
3. Bagaimana akibat dari penumpukan beban kerja pegawai pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui beban kerja dan jumlah pegawai yang dibutuhkan pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo.
2. Untuk mengetahui penyebab dari penumpukan beban kerja pegawai pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo.
3. Untuk mengetahui akibat dari penumpukan beban kerja pegawai pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo.

1.3.2 Manfaat yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan berisi informasi yang bermanfaat bagi :

### 1. Manfaat Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi tentang analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo.

### 2. Manfaat Bagi Penyusun

Untuk menambah pengetahuan penyusun dalam penghitungan beban kerja dan jumlah pegawai yang dibutuhkan , penyebab dari penumpukan beban kerja pegawai , dan mengetahui akibat dari penumpukan beban kerja pegawai pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo.

### 3. Manfaat Bagi Instansi

Untuk memberikan masukan terhadap perusahaan dalam analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT Ritra Cargo.

#### 1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka ruang lingkupnya dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan hanya pada divisi *Freight Forwarder* bagian *Sea Freight* khusus *C&A* di PT. Ritra Cargo Indonesia cabang Bandung.
2. Penelitian dilakukan selama 3 bulan selama kerja praktik.

#### 1.5 Tempat atau Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Kerja Praktik

Kerja praktik dilakukan di PT Ritra Cargo cabang Bandung dari mulai tanggal 02 Juli 2018 sampai dengan 21 September 2018 dan berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.543, Gumuruh, Batununggal, Bandung, Jawa Barat 40275.

#### 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika yang digunakan penulis dalam penyusunan laporan kerja praktik ini sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian, tempat atau lokasi dan waktu pelaksanaan kerja praktik dan sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori-teori yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

##### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian meliputi tahapan-tahapan penelitian dan penjelasan tiap tahapan secara ringkas disertai diagram alirnya.

**BAB IV PENGUMPULAN DATA DAN PENGOLAHAN DATA**

Berisi penguraian data-data hasil penelitian yang diperoleh dari perusahaan sebagai bahan untuk melakukan pengolahan data yang digunakan sebagai dasar pada pemecahan masalah.

**BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi serangkaian pembahasan yang merupakan hasil dari pengolahan data dan pemecahan masalah.

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan yang membahas semua masalah dari penelitian kemudian hasilnya dapat diambil oleh penulis serta bisa menjadi rekomendasi atau saran-saran yang perlu bagi perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**