

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah dalam elemen terpending pada keberhasilan perusahaan dan menjadi faktor penentu masa depannya, sehingga perlu dievaluasi. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak tepat, akan berdampak buruk pada bisnis. Sebaliknya, manajemen sumber daya manusia dengan baik dapat dengan mendukung pertumbuhan bisnis. Departemen sumber daya manusia diharapkan dengan dapat memberikan peningkatan efisiensi para pekerja serta dapat berperan dalam mencapai kemajuan bisnis sesuai dengan kebijakan perusahaan yang ditetapkan oleh karyawannya (Hendrayani, 2019:520).

Beban kerja menurut Putri & Irfani (2020:83) sebagaimana pada elemen terpenting dalam produktivitas kerja. Banyak pekerja dengan seringkali tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena keterbatasan waktu yang diberikan perusahaan, tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan, dan banyaknya tujuan yang harus dicapai. Karena berbagai kategori pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, beban masing-masing karyawan tidak sama. Faktor beban tinggi atau rendah meliputi persyaratan kerja, kecepatan kerja, dan tanggung jawab. Faktor ini dapat berdampak pada kecepatan pemrosesan dan hasil kerja karyawan.

Pelatihan menurut Asmawati *et al.* (2021:14) merupakan sebagai upaya dengan disengaja dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sebagai kemampuan pada karyawannya. Perusahaan harus dapat meningkatkan efisiensi

agar karyawan mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan persaingan, pelatihan menjadi semakin penting karena pekerjaan atau peran semakin sulit. Produktivitas kerja dapat dilakukan dengan pelatihan di suatu perusahaan karena karyawan sudah memiliki cukup sumber daya keuangan atau keahlian untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menurut Eksan & Dharmawan (2020:9) merupakan kemampuan untuk memotivasi orang dan organisasi agar berkeinginan untuk bekerja sama secara efektif menuju tujuan bersama memungkinkan karyawan dan organisasi untuk secara bersamaan mencapai tujuan mereka. Dengan dorongan, diharapkan semua orang akan bekerja keras dan dengan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan banyak hal sehingga bisnis dapat terus berjalan. Dengan kata lain, motivasi sebagaimana proses manajemen yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Produktivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan atau meningkatkan keluaran produk dan jasa semaksimal mungkin. Ada kesamaan antara konsep produktivitas dan prinsip ekonomi, khususnya rasio antara input yang digunakan untuk menghasilkan *output* yang semaksimal mungkin. Dengan demikian, pada hal tersebut input yaitu suatu produktivitas kerja sangat diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*) yang maksimal. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan merupakan salah satu faktor dalam menentukan efisiensi kerja yang lain adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dianggap produktif apabila dapat menghasilkan hasil kerja (*output*) yang memenuhi atau melebihi standar dan tujuan perusahaan (Hartanto *et al.* 2022:500).

PT Top Baker Indonesia, sebuah perusahaan produsen yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 2008, telah memutuskan untuk menjadikan produksi roti sebagai fokus utama bisnis mereka. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini telah aktif dalam memproduksi berbagai jenis roti dengan menggunakan resep buatan sendiri. Dalam upaya mereka untuk menjadikan produksi roti sebagai fokus utama, PT Top Baker Indonesia telah melakukan pengembangan yang komprehensif. Namun, upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah beban kerja, pelatihan, dan motivasi di PT Top Baker Indonesia belum menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja. Meskipun telah diambil tindakan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan pelatihan serta motivasi karyawan, tantangan dalam hal ini masih belum teratasi sepenuhnya.

Permasalahan beban kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia dimana berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dapat ditemukannya bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan bagian operator produksi terlalu berlebihan, hal ini dikarenakan target yang diberikan terlalu besar tidak seimbang nya dengan jumlah karyawan. Selain itu, jam kerja yang karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal ini dikarenakan jika karyawan tidak bisa menghasilkan target yang diberikan maka karyawan tersebut harus bekerja pada waktu yang berlebih di luar jam kerja. Oleh karena itu, dari apa yang telah disampaikan sehingga diharapkan PT Top Baker Indonesia untuk dapat menambah kan jumlah karyawan pada

bagian operator produksi agar beban kerja karyawan tidak berlebihan sehingga memberi peningkatan dalam produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

Permasalahan selanjutnya merupakan pelatihan yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Adapun data yang diperoleh langsung pada PT Top Baker Indonesia mengenai jenis pelatihan dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2022 yang dapat terlihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Pelatihan PT Top Baker Indonesia 2022

No	Kategori Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan
1	Pelatihan Proses	Detail Program Kerja Praktek	55
2	Pelatihan Proses Pelapisan	Pelatihan Proses untuk Operator	80
3	Pengecekan Kualitas	Pelatihan Inspeksi untuk Inspektur	110
		Penanganan Kimia	
		Pelatihan 5S	
		Pemecahan Masalah Cacat	
		Kesadaran Kualitas dan	
		Jaminan	
		Audit internal	
		Penilaian Risiko & Dampak Aspek	
		Latihan/Pertarungan Kebakaran	
		Pelatihan Tanggap Darurat	
ROHS			

Sumber: PT Top Baker Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat menunjukkan bahwasanya PT Top Baker Indonesia telah memberikan pelatihan kepada sebagian besar karyawannya, tetapi berdasarkan informasi yang didapatkan melalui wawancara bahwasanya karyawan yang mengikuti pelatihan belum bisa menerapkan serta memberikan contoh kepada karyawan yang lain tentang pelatihan yang sudah diikuti

dikarenakan karyawan tersebut tidak memperhatikan dengan serius apa yang disampaikan pada saat mengikuti pelatihan. Selain itu, ada pula karyawan yang enggan memberikan ilmu pelatihan yang diperoleh kepada karyawan lain. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Top Baker Indonesia harus lebih memperhatikan lagi tentang pelatihan yang diberikan agar karyawan dapat mengikuti serta dapat menerapkan pelatihan di tempat kerja.

Permasalahan selanjutnya yaitu motivasi yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia, berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwasanya terdapat karyawan yang kurangnya termotivasi untuk bekerja, hal ini disebabkan karyawan memiliki kurang baik dengan para pekerja yang lainnya, hal ini dikarenakan terdapat konflik antara karyawan dengan karyawan lainnya. Selain itu, karyawan kurang termotivasi dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Top Baker Indonesia, hal ini dikarenakan PT Top Baker Indonesia tidak menerapkan untuk promosi jabatan pada karyawan yang bekerja bagian operator produksi. Oleh karena itu, dari pernyataan tersebut diharapkan PT Top Baker harus dapat lebih mampu memotivasi karyawan nya agar hal ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan target 100% yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan terdapat permasalahan pada beban kerja, pelatihan dan motivasi yang belum sepenuhnya dapat terselesaikan oleh PT Top Baker Indonesia. Pada tabel berikut

terdapat produktivitas kerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Top Baker Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi Perbulan (pcs)	Target Produksi Perbulan (pcs)	Persentase
1	Januari	125	245.000	256.000	95.70
2	Februari	125	210.000	246.000	85.37
3	Maret	125	233.000	246.000	94.72
4	April	125	213.000	256.000	83.20
5	Mei	125	255.000	266.000	95.86
6	Juni	125	245.000	266.000	92.11
7	Juli	125	221.000	236.000	93.64
8	Agustus	125	202.000	226.000	89.38
9	September	125	210.000	236.000	88.98
10	Oktober	125	206.000	236.000	87.29
11	November	125	245.000	256.000	95.70
12	Desember	125	220.000	226.000	97.35

Sumber: PT Top Baker Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat menunjukkan bahwasanya produktivitas kerja karyawan PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan 100% target yang diberikan. Hal ini dikarenakan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan dan motivasi yang dimana penyebab tidak tercapai target yang diberikan perusahaan dikarenakan perubahan perilaku karyawan terhadap permasalahan yang terdapat pada perusahaan, yang dimana permasalahan tersebut menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Top Baker Indonesia agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan agar

karyawan dapat menjadi semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang diberikan.

Sesuai dengan uraian yang telah diberikan sebelumnya tentang permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, yang cukup menggugah minat peneliti sehingga memotivasinya untuk melaksanakan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Top Baker Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam informasi pada latar belakang yang disajikan sebelumnya, masalah berikut dapat diidentifikasi seperti penyampaian dibawah ini:

1. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan bagian operator produksi terlalu berlebihan dikarenakan target yang diberikan terlalu besar.
2. Karyawan yang mengikuti pelatihan belum bisa menerapkan serta memberikan contoh kepada karyawan yang lain.
3. Terdapat karyawan yang kurangnya termotivasi untuk bekerja disebabkan karyawan memiliki kurang baik dengan para pekerja yang lainnya.
4. Karyawan kurang termotivasi dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Top Baker Indonesia.
5. Produktivitas kerja karyawan PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan 100% target yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam untuk mencegah memperluas pokok bahasan agar penelitian lebih terarah. Maka dapat memberikan batasan masalah dengan meliputi:

1. Variabel bebas yang akan diteliti meliputi beban kerja, pelatihan dan motivasi yang akan mempengaruhi produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
2. Responden yang diteliti merupakan karyawan Top Baker Indonesia dengan posisi kerja sebagai operator produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang muncul dari latar belakang tersebut di atas dapat diringkas sebagaimana dibawah ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?
4. Apakah beban kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Definisi masalah yang disebutkan sebelumnya memerlukan serangkaian tujuan penelitian yang harus dicapai sebagaimana dibawah ini:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.
4. Untuk mengetahui beban kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan akan berguna dalam memperdalam ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan dampak beban kerja, pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Peneliti yang melakukan studi ini akan mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai faktor dengan dapat memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja di PT Top Baker Indonesia. Melalui proses penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan keterampilan serta juga dapat meningkatkan reputasi akademik peneliti pada manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan akan mendapatkan wawasan yang berharga mengenai beban kerja, pelatihan, dan motivasi. Dengan pemahaman yang ditingkatkan tentang hubungan antara faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengoptimalkan strategi manajemen mereka untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Pada temuan penelitian dipergunakan sebagaimana dalam referensi dan bahan pembelajaran untuk mahasiswa dalam memahami pengaruh beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat meningkatkan reputasi universitas dalam menghasilkan penelitian yang relevan dan bermanfaat bagi dunia industri.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi pijakan atau dasar bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk menggali variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja atau menjelajahi konteks organisasi yang berbeda.