

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era saat ini, persaingan antar pelaku usaha semakin kompetitif, sehingga mengharuskan setiap pelaku usaha untuk memiliki sumber daya berkualitas guna tetap unggul dalam menghadapi tantangan dan bersaing dengan pesaing lainnya. Perubahan dalam lingkungan bisnis mempengaruhi perusahaan-perusahaan utama dalam menghadapi persaingan. Suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan efisien. Dengan kata lain, dunia usaha membutuhkan karyawan yang dapat bekerja lebih cepat, lebih baik, dan efisiensi tinggi (Anggun Marsalina et al., 2024).

Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan suatu perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki infrastruktur dan fasilitas yang baik tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang lebih baik dari kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Andriyani et al., 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil dari bekerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam tanggung jawab yang telah diberikan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan memiliki prestasi yang baik,

karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan berkontribusi untuk optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas (Frizilia et al., 2021). Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan merupakan salah satu aspek dalam menciptakan rencana organisasi yang telah ditetapkan bahwa “sebanyak apapun teknologi modern yang digunakan dan berapa banyak uang yang digunakan, semuanya akan sia-sia tanpa sumber daya yang profesional”. Khususnya bagi instansi pemberi pelayanan publik, peran karyawan menjadi sangat penting dan kinerja seorang karyawan menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan. Masalah kinerja merupakan masalah yang mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh seorang karyawan, dan tinggi rendahnya kinerja karyawan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukannya (Anggun Marsalina et al., 2024).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan pengalaman kerja yang baik dari para karyawannya, karena karyawan dengan pengalaman kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang maksimal dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kestabilan suatu perusahaan ditentukan oleh pengalaman kerja para karyawannya yang termotivasi dan mempunyai pengalaman kerja yang baik serta dapat membentuk disiplin kerja yang baik, sehingga suatu perusahaan berkembang dan maju yang terus berkembang (Andriyani et al., 2023).

Motivasi adalah tahap pengaruh eksternal pada individu atau kelompok untuk membuat mereka melakukan sesuatu yang menentukan, pengaruh eksternal mendorong seorang karyawan untuk berkinerja baik. Dari pengertian para ahli, motivasi adalah tahapan yang mempengaruhi pilihan individu mengenai berbagai

bentuk tindakan yang diinginkan, dan bisa diartikan sebagai dorongan yang datang dari luar diri seseorang, yang bertujuan untuk memengaruhi sikap atau keputusan yang diambil. Dorongan ini bisa berupa dukungan positif atau tekanan tertentu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mengambil keputusan tertentu (N. Harahap et al., 2022).

Motivasi kerja berkaitan dengan usia, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan kompetensi pribadi, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan manajemen, hubungan interpersonal dan pengawasan. Perilaku seorang individu dipengaruhi dan dimotivasi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Gairah tersebut dapat menimbulkan inspirasi dan motivasi yang memotivasi orang dalam bekerja (Andriyani et al., 2023).

Disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk secara sadar mengikuti segala aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan kesediaan dan kemauan individu untuk menerapkan segala batasan kerja yang diberikan dalam mengoptimalkan pekerjaan yang dihasilkan (N. Harahap et al., 2022).

Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu perusahaan karena disiplin kerja yang baik menunjukkan kredibilitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, karyawan masih banyak yang belum sadar akan kedisiplinan karena banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor padahal sudah diberi waktu satu jam keterlambatan dan ketika mereka pulang lebih awal padahal sebenarnya bukan waktu pulang kerja, sehingga karyawan tidak

menyadarinya sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Andriyani et al., 2023).

Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan dapat mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, disiplin maupun peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan pembinaan dan pendistribusian kepada para karyawan agar tercipta aturan ketertiban yang baik dalam perusahaan atau instansi, sehingga ketertiban, moralitas, etika, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan semakin meningkat (Ardianto, 2022).

Beban kerja dapat dipahami sebagai selisih antara kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Karena pekerjaan mencakup aspek fisik dan mental, setiap jenis aktivitas memiliki tingkat beban yang berbeda. Jika beban kerja terlalu tinggi, individu bisa mengalami kelelahan berlebihan hingga stres akibat tekanan yang terus menerus. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah justru dapat menimbulkan rasa bosan, kurangnya motivasi, dan kehilangan fokus akibat minimnya tantangan (Zysman & Costinot, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan akan mempengaruhi sejauh mana kontribusi merek terhadap organisasi, termasuk volume keluaran, kualitas keluaran, waktu keluaran, dan sikap kolaboratif (N. Harahap et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau kinerja pekerjaan seseorang dalam kaitannya dengan tujuan yang perlu dicapai dan harus dicapai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing orang dalam jangka waktu tertentu. Kinerja suatu organisasi akan meningkat jika terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara manajer dan karyawan (Ardianto, 2022).

PT Batam Bahari Sejahtera (BBS) adalah perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang terkait maritim, seperti pengelolaan pelabuhan, penyediaan jasa logistik dan transportasi laut, pengembangan infrastruktur maritim, serta berbagai layanan pendukung lainnya.

Tabel 1. 1 Data Klasifikasi Anggota PT Batam Bahari Sejahtera

Jabatan	Jumlah
<i>Accounting</i>	2
Operasional	5
Tehnik	3
<i>Ticketing</i>	7
Nakhoda	6
Mualim	5
KKM	5
Masinis	6
Oliler	10
AB	25
Kelasi	23
<i>Workshop</i>	10
Total	107

Sumber: PT. Batam Bahari Sejahtera (2025)

Pada saat ini karyawan PT Batam Bahari Sejahtera berjumlah 107 anggota yang berisi jabatan *Accounting* terdiri dari 2 orang, Operasional terdiri dari 5 orang, Tehnik terdiri dari 3 orang, *Ticketing* terdiri dari 7 orang, Nakhoda terdiri dari 6 orang, Mualim terdiri dari 5 orang, KKM terdiri dari 5 orang, Masinis terdiri dari 6

orang, Oliler terdiri dari 10 orang, AB 25 terdiri dari orang, Kelasi terdiri dari 23 orang dan *Workshop* terdiri dari 10 orang.

Dari hasil pengamatan yang penulis amati dilapangan menunjukkan bahwa kurangnya motivasi seperti kurangnya realisasi pemberian penghargaan telah berdampak pada motivasi kerja karyawan. Tidak adanya insentif atau penghargaan yang diberi kepada karyawan yang datang tepat waktu dan tidak adanya hukuman bagi karyawan yang datang terlambat. Ini dapat memicu turunnya semangat kerja dan lingkungan yang tidak adil bagi karyawan yang mempertahankan kedisiplinannya. Perusahaan tersebut tidak memberikan insentif meskipun karyawan telah bekerja lebih dari 10 jam per minggu dengan tujuan memberikan hasil kerja yang terbaik menimbulkan rasa kecewa dan enggan untuk melakukan lembur kembali sehingga beberapa karyawan yang sering menunda waktu kerja dan menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga dan dalam beberapa kasus ada pekerja yang memainkan ponsel mereka saat jam kerja sehingga saat jam kerja sedang berlangsung karyawan menjadi tidak fokus akan pekerjaannya.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Motivasi yang rendah dapat membuat karyawan menjadi sering tidak hadir untuk bekerja dengan alasan sakit ataupun izin. Dibawah ini bisa dilihat tabel absensi karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera dari bulan Januari 2024 – Maret 2025.

Tabel 1. 2 Data Absensi Anggota PT Batam Bahari Sejahtera

Bulan	Karyawan	Izin	Sakit	Cepat Pulang	Terlambat
Januari 2024	107	4	6	3	2
Februari 2024	107	6	12	7	12
Maret 2024	107	5	10	8	4
April 2024	107	5	9	4	11
Mei 2024	107	15	10	10	13
Juni 2024	107	14	13	17	19
Juli 2024	107	5	8	7	15
Agustus 2024	107	3	9	4	11
September 2024	107	7	5	6	13
Oktober 2024	107	4	5	6	16
November 2024	107	4	3	9	14
Desember 2024	107	6	2	4	14
Januari 2025	107	5	1	2	18
Februari 2025	107	10	7	18	19
Maret 2025	107	3	4	2	9

Sumber: PT. Batam Bahari Sejahtera (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat bahwa karyawan melanggar peraturan jam operasional yang ditetapkan sebagai bentuk pelanggaran kedisiplinan karyawan. Dapat dilihat absensi tertinggi pada bulan Februari 2025 dengan jumlah keterlambatan sebanyak 19 orang selama sebulan dan 18 orang pulang lebih awal dari jam seharusnya. Hal ini sangat berpengaruh dengan jam operasional perusahaan, karena semakin tingginya tingkat absensi maka beban kerja karyawan lain akan bertambah. Jika hal ini dibiarkan maka akan sangat berpengaruh bagi karyawan dengan kinerja yang bagus.

Tabel 1. 3 Data Kerusakan Kapal PT Batam Bahari Sejahtera

Bulan	Kerusakan Kapal
Januari 2024	7 Kali
Februari 2024	10 Kali
Maret 2024	4 Kali
April 2024	9 Kali
Mei 2024	15 Kali
Juni 2024	17 Kali
Juli 2024	8 Kali
Agustus 2024	5 Kali
September 2024	10 Kali
Oktober 2024	3 Kali
November 2024	7 Kali
Desember 2024	19 Kali
Januari 2025	4 Kali
Februari 2025	6 Kali
Maret 2025	8 Kali

Sumber: PT. Batam Bahari Sejahtera (2025)

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yakni beban kerja. Dari Tabel 1.3 dapat dilihat kerusakan kapal pada bulan Januari 2024 sampai Maret 2025 dengan jumlah kerusakan kapal terbanyak mencapai 19 kali dalam satu bulan sedangkan jumlah kerusakan kapal yang paling sedikit yaitu 3 kali dalam satu bulan. Saat terdapat kerusakan kapal karyawan harus melakukan kerja tambahan (*Overtime*), kondisi ini dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan yang berdampak pada terganggunya waktu istirahat, karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan terus membebani pikiran. Akibatnya, kemampuan dalam menyelesaikan tugas pun cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya mengurangi efektivitas kinerja, tetapi juga berisiko menurunkan kondisi fisik dan mental karyawan. Jika dibiarkan terus menerus, hal ini bisa menciptakan

lingkungan kerja yang tidak sehat, dimana kelelahan dan penurunan produktivitas menjadi siklus yang berulang.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINARJA KARYAWAN PADA PT. BATAM BAHARI SEJAHTERA**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, ada sejumlah permasalahan yang mesti diidentifikasi dalam kajian yang dilaksanakan di PT Batam Bahari Sejahtera, antara lain seperti berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja kurangnya penghargaan yang di berikan perusahaan
2. Karyawan melanggar peraturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
3. Beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas karyawan PT Batam Bahari Sejahtera
4. Kurang disiplin jam kerja, kurangnya motivasi dan beban kerja yang berlebihan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera sehingga mengalami penurunan.

1.3 Batasan Masalah

Masalah-masalah yang ditemukan dalam penelitian di PT Batam Bahari Sejahtera mengarah pada batasan-batasan yang perlu diterapkan, yaitu seperti berikut:

1. Penelitian ini dilakukan dengan menjadikan PT Batam Bahari Sejahtera sebagai objek kajian
2. Seluruh pegawai PT Batam Bahari Sejahtera yang berjumlah 107 orang dijadikan sebagai responden dalam kajian ini
3. Motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja digunakan sebagai variabel bebas dalam kajian ini, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikatnya

1.4 Rumusan Masalah

Sesudah menjelaskan batasan masalah, peneliti merumuskan permasalahan yang akan dibahas berikut ini:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, tujuan penelitian ini dirumuskan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil yang ingin dicapai. Adapun tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera.

1.6 Manfaat Penelitian

Kajian tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi teoritis serta memperluas wawasan dan pengetahuan pembaca terkait variabel yang diteliti.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi edukatif dan bermanfaat di bidang manajemen. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna untuk memperluas pengetahuan terkait variabel variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat dari segi teori, tetapi juga memberikan kontribusi praktis. Berikut adalah manfaat praktis yang dapat diperoleh:

1. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan tambahan dan memberikan arah bagi penelitian lanjutan di bidang terkait.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini bisa memberikan masukan dalam mengkaji langkah langkah yang tepat untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian, penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan untuk variabel yang serupa.
4. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi bentuk penerapan pengetahuan yang sudah diperoleh di bangku kuliah dalam konteks dunia kerja.
5. Bagi universitas, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam pengembangan kepustakaan.