

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah komponen dari sumber yang memegang kedudukan esensial dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan ataupun organisasi. Management SDM ialah ilmu serta seni mengatur relasi serta peran pekerja hingga mereka bisa berkontribusi dengan efektif serta efisien untuk tujuan perusahaan, organisasi, staf, serta publik (Hasibuan, 2016). SDM ialah kekayaan organisasi yang dipelihara serta diberdayakan, dikelola dengan teratur serta sistematis, hingga menciptakan pekerja yang bermutu serta daya saing yang tinggi. Di zaman Industri 4.0 seperti masa kini, organisasi mesti selektif terutama dalam memilih SDM yang bermutu serta berdaya saing tinggi. Hamali (2018) mengatakan Management SDM ialah sebuah pendekatan yang strategis pada kekreatifan, motivasi, pengembangan serta management perusahaan pekerja.

Sumber daya manusia juga mempunyai kesempatan yang besar untuk melaksanakan kegiatan organisasi, yang ialah aspek pendukung dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Di tiap organisasi, potensi SDM yang ada mesti digunakan dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu organisasi didesak untuk mempunyai SDM yang bermutu serta dapat bekerja dengan baik dengan individual maupun bergerombol ketika menjalani visi dan misi, serta tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, kinerja staf ialah hal yang amat esensial serta mempengaruhi pemenuhan fungsi-fungsi yang ada pada organisasi yang sudah ditetapkan oleh organisasi, karena apabila staf bisa bekerja dengan efektif serta efisien maka tujuan akan tercapai. serta sebaliknya, apabila staf tidak bisa bekerja dengan efisien serta efektif, maka tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi tidak akan tercapai. Nofriansyah & Defit (2017) menyatakan kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang staf dalam melakukan pekerjaan dengan mutu serta kuantiti yang selaras tanggungjawab yang diberi. Sementara Fauzi & Nugroho (2020) mengatakan kinerja ialah aksi penyelenggaraan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang

dalam jangka waktu khusus serta dapat diukur. Hal ini diketahui dari total mutu serta kuantitas tugas yang bisa dilaksanakan staf dalam periode waktu khusus.

Setiap organisasi selalu berupaya untuk mengembangkan kinerja stafnya dengan keinginan tujuan organisasi bisa tercapai. Kinerja staf memegang kedudukan esensial dalam organisasi. apabila organisasi mempunyai SDM yang baik serta kinerja yang tinggi, maka tujuan organisasi bisa tercapai seperti yang diinginkan organisasi.

SDM yang bermutu bisa dicapai jika beban kerja yang diterima SDM selaras dengan kapabilitas keahlian yang mereka punyai. Usaha penyerahan beban kerja yang selaras dengan kapabilitas SDM ini ialah aktivitas yang mesti dilaksanakan oleh setiap organisasi supaya keahlian dan kinerja SDM makin berkembang selaras dengan desakan tugas serta keperluan organisasi.

Kinerja bisa dipengaruhi oleh beban kerja, dimana beban kerja ialah aktivitas yang mesti dituntaskan oleh seorang staf dalam kurun waktu khusus. apabila staf itu dapat melaksanakan serta mengadaptasikan diri dengan beberapa pekerjaan yang diberi padanya, maka hal itu tidak jadi beban kerja. Jika, apabila staf tidak dapat menuntaskan pekerjaan maka hal itu jadi beban kerja (Vanchapo, 2020). Beban kerja punya pengaruh positif serta kuat pada kinerja staf

Selain beban kerja, motivasi ialah aktivitas yang bisa mempengaruhi kinerja. Dimana motivasi ialah semangat yang membara yang muncul dari sebuah keperluan, harapan yang mendukung individu untuk mengumpulkan tenaga fisik serta psikis untuk menggapai tujuan yang diharapkan (Hasibuan & Bahri, 2018). Sementara Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwasanya motivasi ialah kekuatan yang mendukung seseorang bertindak ataupun tidak, yang pada hakikatnya ada dengan intern serta extern, positif serta negatif. Untuk menggerakkan seorang staf selaras dengan harapan organisasi maka perlu dipahami motivasi staf itu, karena motivasi ini menetapkan sikap staf di tempat kerja, dengan kata lain sikap ialah gambaran yang paling sederhana dari motivasi.

Maka berlandaskan dari gambaran penjelasan diatas, yang didukung dengan hasil pengamatan serta wawancara pada staf PT Tugu Reasuransi Indonesia peneliti menemukan beberapa kendala terkait beban kerja, motivasi kerja serta kinerja staf yang mesti lebih diperhatikan satu darinya beban kerja yang diberi pada staf yang tidak selaras dengan keahlian staf hingga dalam beberapa bulan sasaran yang dicapai

staf menurun. Bahkan di dalam motivasi kerja terbilang menurun karena aspek beban kerja serta gaji yang memenuhi keperluan hingga kinerja daripada staf PT Tugu Reasuransi Indonesia kurang optimal.

Berlandaskan latar belakang itu, peneliti tertarik untuk meneliti **”Pengaruh Beban kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah beban kerja punya pengaruh pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja punya pengaruh pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia?
3. Apakah beban kerja serta motivasi kerja punya pengaruh dengan simultan pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia?

C. Hipotesis

1. Beban kerja punya pengaruh pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia.
2. Motivasi kerja punya pengaruh pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia.
3. Beban kerja serta motivasi kerja dengan simultan punya pengaruh pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia.

D. Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah itu, oleh karenanya tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menemukan pengaruh beban kerja pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia.
2. Untuk menemukan pengaruh motivasi kerja pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia.
3. Untuk menemukan pengaruh beban kerja serta motivasi kerja dengan simultan pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diinginkan bisa membagikan kegunaan serta kontribusi pemikiran pada:

1. Pihak PT Tugu Reasuransi Indonesia

Kegunaan penelitian ini selaku masukan serta bahan pertimbangan bagi PT Tugu Reasuransi Indonesia untuk mengembangkan kinerja staf yang lebih baik.

2. Pihak Akademisi penelitian ini bisa dimanfaatkan selaku bahan pelajaran serta penerapan ilmu pengetahuan di sektor management, terkhusus dalam sektor manajemen SDM.

3. Bagi Penelitian Lain Hasil penelitian ini diinginkan bisa jadi tambahan acuan bagi penelitian berikutnya.

4. Bagi peneliti bisa meningkatkan pengetahuan serta pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia dengan riil terkhusus menyangkut beban kerja, motivasi serta kinerja staf. dan selaku satu dari syarat dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Kristen Indonesia.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Sehubung dengan luasnya permasalahan yang akan dibahas, maka supaya pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari inti permasalahan, peneliti membatasi permasalahannya hanya pada pengaruh beban kerja serta motivasi pada kinerja staf di PT Tugu Reasuransi Indonesia.