

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin maju, menyebabkan perusahaan saling bersaing untuk menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Untuk mendapatkan keseimbangan internal yang menjadi salah satu tujuan dari perusahaan, dengan itu perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak sebuah perusahaan dimana. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan menjadi kunci pertama untuk membuka jalan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seseorang yang telah mencapai hasil yang dilakukan sesuai dengan tugas tanggung jawabnya. Serta mengukur bagaimana seorang karyawan kerja dengan target yang telah ditentukan. Segala hal tujuan di dalam perusahaan pasti ada hubungannya dengan efek kinerja karyawan yang pada akhirnya nanti dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan terutama dalam pencapaian tujuan, target dan sasaran stratejistik perusahaan yaitu mendapatkan laba (*profit*), pengembangan usaha (*development*) dan tetap dapat bertahan dalam era persaingan yang ketat ini (*sustainability*). Maka adalah sebuah “keuntungan” bagi perusahaan bila mampu mempertahankan kinerja baik karyawan atau bahkan apabila bersedia memperbaikinya, karena disini terletak keberhasilannya dalam meningkatkan kepercayaan mitra bisnis dan investor yang berkerjasama dengan perusahaan.

Membicarakan kinerja karyawan berarti bicara tentang kuantitas sekaligus kualitas kinerja. Kualitas kinerja karyawan yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan. Salah satu usaha agar meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja karyawan. Beban kerja adalah suatu sebuah tugas dan tanggung jawab. Penyelesaian tugas tanggung jawab karyawan yang diberikan dengan penyelesaian pada jangka waktu yang telah ditentukan atasan, yang sudah pasti membutuhkan

proses tenaga dan kemampuan atau keterampilan, baik secara fisik ataupun secara nonfisik. Maka jika karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, sebaliknya apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan tepat waktu, maka dapat disebut sebagai suatu beban kerja.

Karena itu setiap beban kerja yang dikategorikan ke dalam sebuah ukuran kinerja karyawan maka penting untuk di periksa. Pentingnya melakukan pengukuran atas kinerja karyawan dalam tempo waktu tertentu adalah untuk memperhatikan perkembangan pencapaian karyawan secara konsisten, atas apa yang telah berhasil dilakukan selama ini. Selain itu, melalui kinerja karyawan ini, pimpinan atau atasan dapat mengetahui sejauh apa keterampilan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya saat itu dan atasan dapat mencari cara untuk dapat menemukan solusi dan sekaligus memahami kesulitan apa yang dihadapi para karyawan selama ini. Hal ini akan menuntun perusahaan untuk segera menindaklanjutinya sehingga kinerja karyawan berjalan dengan lancar dan meningkatkan kerja secara efektif dan efisien.

Faktor beban kerja, tidak berjalan sendiri dalam menentukan kinerja karyawan, tapi ada faktor lain, yang juga sama pentingnya untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu tingkat kepatuhan atau bisa disebut disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan yang rendah dimana karyawan kurang memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerjanya maka hasilnya tidak akan maksimal. Sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin kerja dapat menjadi masalah dalam menciptakan hasil kinerja yang optimal dan maksimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya faktor disiplin kerja ini bagi perusahaan adalah menerapkan pelatihan secara rutin dan adanya sanksi bagi pelanggar disiplin kerja.

PT Samudera Pacific Maju Jakarta Utara yang berlokasi di Jakarta Utara adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman kargo. Adapun permasalahan pada sumber daya manusia yang dimiliki akibat tingginya beban kerja dan rendahnya tingkat disiplin karyawan. Salah satunya kinerja

karyawan tidak dapat mencapai target pengiriman yang ditetapkan perusahaan seperti pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Target Orderan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara pada tahun 2018-2019

Month	Budget / Actual Selling Unit Ocean Outbound			
	2018		2019	
	Budget	Actual	Budget	Actual
Jan	4272	3717	555	483
Feb	269	261	583	505
Mar	376	338	601	509
Apr	411	353	553	494
Mei	335	268	720	649
Jun	138	106	391	365
Jul	381	267	639	614
Aug	426	345	618	501
Sep	415	386	11679	687
Oct	428	411	869	836
Nov	496	367	1131	1067
Dec	378	310	858	759

Sumber: PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018-2019 karyawan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini diduga salah satu penyebabnya karena karyawan mengalami tingginya beban kerja yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan dalam pencapaian dalam jumlah tertentu serta target pengiriman yang selalu meningkat setiap bulannya.

Meskipun beban kerja yang berlebihan tentunya tetap menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan. Adapun beban kerja yang berlebih di PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara yaitu menetapkan waktu kerja bagi karyawannya selama 8 jam atau jam 08.00-16.00, namun pada kenyataannya

banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Disisi lain, adapun faktor disiplin kerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini terbukti masih banyak karyawan yang terlambat hadir. Berikut tabel kehadiran keterlambatan karyawan pada tahun 2018-2019.

Tabel 1. 2 Tingkat Kehadiran (terlambat hadir) Karyawan PT. Samudera Pacific Maju Periode tahun 2018-2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	
		2018	2019
Januari	73	6	9
Febuari	73	8	12
Maret	73	10	8
April	73	5	7
Mei	73	8	8
Juni	73	7	4
Juli	73	5	5
Agustus	73	11	4
September	73	7	5
Oktober	73	6	6
November	73	3	12
Desember	73	9	4

Sumber: PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018-2019 masih terdapat karyawan yang terlambat hadir setiap bulannya. Hal ini disebabkan karena banyaknya beban kerja yang dimiliki seperti jadwal pengiriman yang terlalu banyak dan menyebabkan karyawan kelelahan sehingga terlambat masuk kerja. Selain itu, didapati juga ketidak disiplin pada karyawan itu sendiri seperti pekerjaan yang menumpuk disalah satu bagian, yaitu bagian *freight forwarding* dan hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Karena beban kerja yang

banyak dan ketidak disiplin karyawan ini menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun atau tidak optimal.

Maka dari itu beban kerja dan disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memberi judul sebagai berikut **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMUDERA PACIFIC MAJU JAKARTA UTARA PERIODE TAHUN 2018-2019“**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Pasific Maju Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan dari pelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara;
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara;
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain

a. **Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan.

b. **Bagi Peneliti**

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang telah di dapat peneliti selama di bangku kuliah khususnya tentang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

c. **Bagi Umum**

Dari penelitian ini diharapkan juga dapat memiliki kegunaan atau manfaat dalam dunia pendidikan mengenai topik dan penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Banyak masalah yang dapat diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun peneliti perlu membatasi masalah yang lebih fokus dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil, guna sekaligus guna mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Dimana tulisan ini hanya berfokus pada “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara Periode Tahun 2018-2019”.

1.6 Sistematika Penulis

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan penulis dalam menyusunnya. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dan isi bab ini yaitu membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menerangkan tentang landasan teori yang berkaitan dengan variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas desain penelitian, lokasi dan waktu, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini, peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dan pengumpulan data dan pembahasan penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.