

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

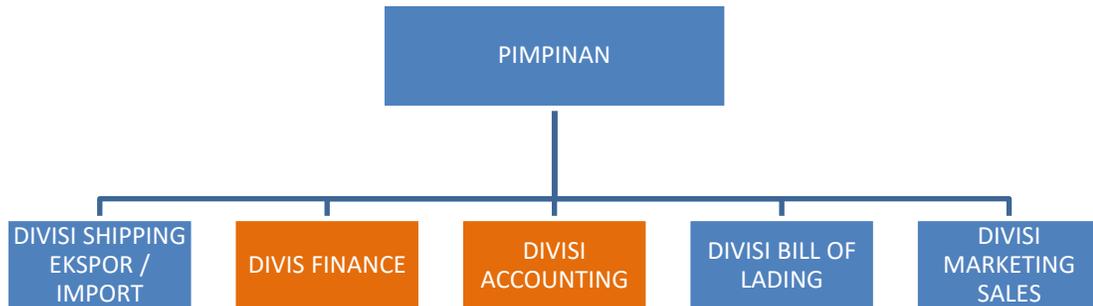
Pada Era saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi, daya alam dan modal, dari ketiga sumber daya tersebut yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah sumber daya dari manusia (Saharuddin & Budiman, 2016). Yang menjadi faktor kunci dalam perubahan ekonomi ialah memiliki sumber daya manusia, dengan terciptanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan mempunyai keterampilan serta mampu berdaya saing tinggi terhadap persaingan global (Listiana, 2020). Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi kekuatan penting dalam mewujudkan organisasi yang lebih berkembang. Karena itu, perusahaan ataupun organisasi diharapkan senantiasa dalam memperhatikan aspek tersebut (Marlina, 2019).

Perusahaan Domestik PT Integral Daya Nusa yang saat ini bergerak di bidang *ekspor* dan *impor* terhadap aspek pergerakan bentuk pengiriman dalam dan luar negeri, dimana PT Integral Daya Nusa mengirim semua jenis pengiriman yang akan diangkut. Kinerja sumber daya manusia dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaan saat ini. Menurut (Benny, 2011) *Ekspor* merupakan pengeluaran terhadap barang dari dalam negeri dan mengirimkan ke negara lain (luar negeri). Sedangkan menurut (Nasrullah, 2020) *Impor* merupakan suatu kegiatan dengan memasukkan barang dari luar negeri ke dalam negeri sesuai dengan ketentuan yang ada. Dimana suatu perusahaan harus memikirkan cara dalam penjualan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan mencapai laba/keuntungan perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan yaitu *work life* dan kesejahteraan karyawan. Dalam rangka memajukan perusahaan, PT Integral Daya Nusa sangat mengutamakan *Job description*, disiplin kerja, dan *work life balance* yang memengaruhi guna meningkatkan kinerja para karyawan.

Job description merupakan suatu paparan pekerjaan yang sistematis terhadap wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan menjadi peranan penting (Lau, 2021). Sedangkan menurut (Stone, 2011) *Job description* (uraian jabatan) adalah dokumen organisasi dalam merangkum perihal tentang suatu posisi untuk membantu membedakan satu posisi dari posisi lain dalam suatu organisasi. Uraian tugas perusahaan adalah pernyataan dan penjelasan mengenai suatu jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan uraian tugas menggambarkan peranan dan wewenang setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Deskripsi pekerjaan menurut (Rivai, 2018) Deskripsi pekerjaan menggambarkan aktivitas oleh seorang pekerja, bagaimana mereka melakukan pekerjaan itu, dan mengapa mereka melakukannya.

PT Integral Daya Nusa perusahaan *domestic* saat ini memiliki 5 bagian divisi masing-masing divisi dalam pengawasan *holding*. Setelah peneliti melakukan pra reset wawancara terhadap karyawan, terdapat adanya satu divisi office, yang melaksanakan pekerjaan *overlapping* melebihi dari kewajibannya, hal tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja karyawan menjadi menurun, menjadikan dampak buruk bagi perusahaan jika tidak menempatkan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan tetap, membuat tugas rutin terabaikan, dan menyebabkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya, akan menyebabkan kurangnya disiplin kerja. Selain itu di dalam PT Integral Daya Nusa teridentifikasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang menguasai tugas dari *job description* yang telah diberikan, sehingga hasil kinerja yang ditunjukkan kurang memuaskan.

Gambar 1.1 Kerangka Divisi PT Integral Daya Nusa



Menurut (Rivai, 2011) Disiplin kerja adalah keterampilan yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, membantu mereka memahami risiko mereka sendiri, dan menerapkan kebijakan dan norma sosial perusahaan. Disiplin ialah bentuk tanggungjawab dan kewajiban karyawan dalam mematuhi aturan yang ada (Jepry & Mardika, 2020). Disiplin kerja adalah kunci dari terciptanya kinerja yang baik, jika disiplin kerja terbentuk, maka karyawan lebih mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan mereka. (Onsardi & Putri, 2020) berpendapat bahwa Disiplin kerja mempengaruhi hasil dari kinerja, semakin tinggi menerapkan disiplin kerja maka, seseorang maka semakin tinggi kinerjanya

PT Integral Daya Nusa adalah perusahaan yang menjunjung tinggi kinerja serta kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, ketetapan yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Disiplin yang dilaksanakan dan dibuat oleh perusahaan guna untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam bentuk penjualan perusahaan. Meski demikian, masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin, seperti tidak tunduk pada Standar Operasional Prosedur yang berlaku. Seperti, keterlambatan datang kerja, tidak mengikuti briefing, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, yang membuat pekerjaan akan terus bertumpuk, akan menyebabkan menurunnya penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut.

Berikut persentase Disiplin terhadap perusahaan dari segi absensi yang dilakukan dan dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan probabilitas kinerja karyawan terhadap perusahaan yang sedang beroperasi dan bergerak.

Table 1.1 Daftar Kehadiran PT.Integral Daya Nusa

Periode	Jumlah karyawan	Ketidak hadirannya karyawan			persentase kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alpa		
Januari 1 s/d 30 2021	80	3	5	2	90,65%	9,35%
Februari 1 s/d 29 2021	80	3	11	3	80,11%	15,89%
Maret 1 s/d 30 2021	80	5	5	3	87,85%	12,15%
April 1 s/d 30 2021	80	2	7	2	89,71%	10,29%
Mei 1 s/d 30 2021	80	5	5	3	87,85%	12,15%
Juni 1 s/d 30 2021	80	2	16	4	79,43%	20,57%
Jumlah	80	20	49	17	86,60%	13,40%

Sumber: PT.Integral Daya Nusa 2021

Berdasarkan dari jumlah data karyawan di PT Integral Daya Nusa adalah 80 karyawan. Kehadiran karyawan masih ada, dimana jumlah dalam persentase cukup mengkhawatirkan, pada bulan Juni tingkat dalam kehadiran pada karyawan PT Integral Daya Nusa sangatlah rendah 79,43%. Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih terdapat jumlah kehadiran yang cukup rendah, hal ini sangat berpengaruh besar jika terus menerus menurun akan berakibat terhadap kinerja karyawan yang rendah menjadi permasalahan besar bagi perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan. Sudah seharusnya perusahaan memberikan arahan kepada karyawan supaya lebih meningkatkan sikap disiplin guna memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam menangani suatu masalah perusahaan. Pihak perusahaan juga seharusnya membuat deadline terhadap setiap tugas yang diberikan seorang atasan kepada karyawan, *deadline* yang dimaksudkan adalah target dalam menyelesaikan tugas yang harus dipenuhi baik untuk setiap individu karyawan maupun divisi.

Tidak hanya memperhatikan *job description* dan disiplin kerja, dalam mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan kesinambungan waktu terhadap karyawan, guna untuk menghasilkan kinerja yang baik. (Lestari, 2020) Meyakini bahwa *Work life balance* adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan hasil dari kinerja. *Work life balance* merupakan tolak ukur bagi seluruh karyawan untuk dapat mempertahankan kualitas hidup yang seimbang antara hubungan pribadi, keluarga dan pekerjaan (Kembuan, 2021). Sedangkan menurut (Saina, 2016) *Work life balance* merupakan keseimbangan hidup dalam bekerja guna berfungsi sebagai motivasi pemikiran dan perencanaan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi dan profesionalisme. Dari sini dapat dipahami bahwa *Work life balance* adalah konsep keseimbangan yang ada pada setiap manusia dalam kaitannya dengan pekerjaan dan non-pekerjaan demi keseimbangan kehidupan pribadi. Setelah peneliti melakukan pra reset terhadap beberapa karyawan terdapat bahwa PT Integral Daya Nusa, kurang memperhatikan kesinambungan waktu terhadap karyawan, dimana karyawan nya tetap diwajibkan harus selalu bersedia ketika ada pekerjaan diluar dari jam kerja walaupun sudah tidak berada dilingkungan, hal tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Menurut (Hotlan Siagian, 2018) Kinerja karyawan merupakan hasil yang diraih seorang (pegawai) saat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang diciptakan oleh perusahaan maupun organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil dari seorang individu yang melakukan pekerjaan dengan baik dalam melaksanakan tugasnya Menurut Mangkunegara 2002 dalam jurnal (Saputri & Rachman, 2022). Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang dan diwujudkan sebagai bentuk prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Ginting, 2019).

Berdasarkan pengamatan penelitian, terdapat fenomena penurunan tingkat kinerja karyawan, berikut data penjualannya pada PT Integral Daya Nusa.

Table 1.2 Daftar Penjualan Kuantitas PT. Integral Daya Nusa

No	Bulan	Target (Tonnase)	Pencapaian (Tonnase)	Persentase
1.	Januari	5000	4728,91	96%
2.	Februari	5000	4200,7	81%
3.	Maret	5200	4564,92	88%
4.	April	5400	4490,5	92%
5.	Mei	5100	3880,22	85%
6.	Juni	5000	3780,23	76%

Sumber PT. Integral Daya Nusa 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 Dapat dilihat bahwa tingkat penjualan dari bulan Januari hingga Juni, mengalami peningkatan atau penurunan penjualan karena tingkat kehadiran karyawan yang rendah, penurunan penjualan pada bulan Juni jauh dari bulan sebelumnya. Dari data yang telah diperoleh, pimpinan dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan sedang menurun atau meningkat dan apa bila dalam kondisi penjualan menurun pimpinan harus lebih memperhatikan penyebab turunnya target pencapaian penjualan, agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja dalam mencapai laba/keuntungan.

Hal ini berkaitan dengan *Job description*, Disiplin kerja, dan *Work life balance* terhadap Kinerja karyawan, dimana sangat memungkinkan bila seorang karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab diluar dari tanggung jawabnya dan diluar waktu dari jam bekerja sehingga keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu diluar jam bekerja terganggu, membuat kinerja yang dihasilkan dari karyawan tersebut pastinya tidak memuaskan atau tidak menghasilkan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik tersebut **“PENGARUH JOB DESCRIPTION, DISIPLIN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTEGRAL DAYA NUSA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat didefinisikan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Job description* terhadap Kinerja karyawan di PT. Integral Daya Nusa ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Integral Daya Nusa ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja karyawan di PT. Integral Daya Nusa ?
4. Apakah terdapat pengaruh *Job description*, Disiplin kerja dan *work life balance* terhadap Kinerja karyawan PT Integral Daya Nusa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pernyataan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job description* terhadap kinerja karyawan PT. Integral Daya Nusa
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Integral Daya Nusa
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Integral Daya Nusa
4. Untuk mengetahui pengaruh *job description*, disiplin kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentu akan memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Keuntungan melakukan penelitian ini dapat diturunkan dari dua aspek, dan dapat di jadikan acuan bagi PT. Integral Daya Nusa dalam mengukur kinerja karyawan.

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

- a. Bagi Universitas : Dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Program Studi Manajemen
- b. Bagi penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai pelengkap dari segi Intelektual bagi penulis di suatu perusahaan terkhusus pada PT. Integral Daya Nusa

1.4.2 Manfaat secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan referesni dari pengambilan keputusan dalam menyikapi masalah karyawan dalam hal *job description*, disiplin kerja dan *Work life balance* pada PT. Integral Daya Nusa

1.5 Batasan Masalah

Untuk membantu penulis dalam penelitian dan memperoleh data. Penulis menetapkan batasan masalah terbatas pada *Job description*, Disiplin kerja dan *Work life balance* terhadap Kinerja karyawan. *Job description* dengan indikator; Apa yang dilakukan, Tanggung jawab, Kecakapan, Kondisi, Jenis dan Kualitas. Disiplin kerja dengan indikator; Kehadiran, Ketaatan, Tingkat kewaspadaan dan Etika dalam bekerja. Sedangkan acuan dalam *Work life balance* dengan indikator; *Time balance*, *involvement balance*, *Statisfication balance*. Dan Kinerja karyawan dengan indikator; Kualitas, Kuantitas, Pelaksaaan tugas, dan Tanggung jawab.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas terhadap materi yang disajikan pada laporan Skripsi ini dikelompokan menjadi beberapa sub bab dengan demikian rupa untuk mempermudah dipahami, penulis membuat sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai konsep dan teori yang mendasari topik penelitian pada teori kinerja karyawan, *job description*, disiplin kerja, dan *work life balance*, berupa penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum PT Integral Daya Nusa, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dengan menerapkan konsep penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian pada bab IV serta saran yang diberikan berkaitan dengan kesimpulan.