

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mencapai tolak ukur untuk pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dari lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang telah diamanahkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat

mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Pada masa ini banyak perusahaan yang mengalami masalah salah satunya pada sumber daya manusia yang mempunyai kinerja fluktuatif. Begitu juga pada perusahaan PT Tatalogam Lestari yang bergerak dalam bidang rangka atap dan genteng baja ringan. Dalam perusahaan ini terdapat beberapa divisi yang mengalami permasalahan dibidang SDM yaitu pada kedisiplinan. Seorang karyawan dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor yaitu mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan yang ada diperusahaan. Selain masalah kedisiplinan di perusahaan ini juga mengalami masalah terhadap beban kerja, beban kerja karyawan pada perusahaan ini terlalu berat pada masing-masing individu yang disebabkan karena pembagian tugas yang tidak sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, yang disebabkan oleh pekerjaan yang *overload*. Jadi untuk mengoptimalkan beban kerja sebaiknya perlu dibangun dengan kompensasi atau reward / punishment. Dengan disiplin kerjanya pun sangat kurang karena masih banyaknya karyawan tidak datang tepat waktu, meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja sehingga pekerjaan tertunda dan semakin menumpuk. Oleh karena itu sangat berdampak sekali pada tingkat kedisiplinan. Dari hasil penelitian diketahui rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT Tatalogam Lestari pada bulan Januari - Desember 2018 cukup tinggi sehingga mencapai total 46 kali. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan Januari 2018 dengan jumlah 9 kali. Kemudian ijin sepihak sebanyak 10 kali, absen karena sakit sebanyak 234 kali selama setahun. Dapat dilihat juga terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa sebanyak 38 orang dalam setahun.

Data tersebut menunjukkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat, yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, izin dan sakit pada setiap bulannya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebagai

penelitian dengan judul “**Analisis Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tatalogam Lestari**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tatalogam Lestari ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tatalogam Lestari ?
- c. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tatalogam Lestari ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT Tatalogam Lestari.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Tatalogam Lestari.
- c. Untuk menganalisis Beban Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tatalogam Lestari.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yaitu :

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah-langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki beban kerja dan disiplin kerja di dalam perusahaan ini.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi kalangan mahasiswa-mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.