

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin maju ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sentral dalam organisasi, yang menyebabkan sebuah perusahaan saling bersaing dalam hal menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Untuk mendapatkan keseimbangan internal yang menjadi sebuah tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan dan perlu mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Walaupun banyak sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tersebut tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia pun sebagai faktor penggerak dan penentu jalannya organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lepas dari kinerja masing-masing individu para karyawan perusahaan atau organisasi tersebut maka dari itu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan dan mengawasi para karyawannya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar terhadap sebuah perusahaan atau organisasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai memiliki kinerja yang rendah maka akan berpengaruh kepada produktivitas dan juga kinerja pegawai itu sendiri dan juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Sebuah “keuntungan” bagi perusahaan apabila mampu mempertahankan kinerja baik karyawan atau bahkan apabila bersedia memperbaikinya, karena disini terletak keberhasilannya dalam meningkatkan kepercayaan mitra bisnis dan investor yang berkerja sama 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. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pada pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik.

Salah satu cara agar disiplin bisa tercipta dengan baik di perusahaan adalah dengan membangun sebuah komunikasi antara manajer dengan karyawannya agar mereka bersedia mengubah cara dan perilaku kerjanya dan juga supaya lebih meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan tersebut untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terutama kepada karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Seorang karyawan bisa dikatakan disiplin jika karyawan tersebut memiliki konsekuen, konsisten dan juga memiliki loyalitas yang tinggi serta bertanggung jawab kepada tugas yang telah di amanahkan oleh perusahaan kepadanya. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan beban kerja karyawannya.

Beban kerja adalah sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya. 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.

PT. Laras Indo Makmur Oetama yang berlokasi di Jakarta Timur adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Adapun permasalahan pada sumber

daya manusia yang dimiliki akibat beban kerja dan disiplin. Salah satunya kinerja karyawan tidak dapat mencapai target Omset yang ditetapkan oleh perusahaan seperti Tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Target Omset PT. Laras Indo Makmur Oetama pada tahun 2020

Month	Budget / Actual Selling	
	2020	
	Omset	Actual
Jan	Rp.300,000,000.00	Rp 150,000,000.00
Feb	Rp.300,000,000.00	Rp 245,000,000.00
Mar	Rp.300,000,000.00	Rp 181,000,000.00
Apr	Rp.300,000,000.00	Rp 85,000,000.00
Mei	Rp.300,000,000.00	Rp 62,000,000.00
Jun	Rp.300,000,000.00	Rp 374,000,000.00
Jul	Rp.300,000,000.00	Rp 221,000,000.00
Aug	Rp.300,000,000.00	Rp 156,000,000.00
Sep	Rp.300,000,000.00	Rp 287,000,000.00
Oct	Rp.300,000,000.00	Rp 175,000,000.00
Nov	Rp.300,000,000.00	Rp 202,000,000.00
Dec	Rp.300,000,000.00	Rp 150,000,000.00
TOTAL		Rp 2,288,000,000.00

Sumber: PT. Laras Indo Makmur Oetama pada tahun 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 karyawan PT. Laras Indo Makmur Oetama tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini diduga salah satu penyebabnya karena karyawan mengalami beban kerja yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan dalam pencapaian target omset setiap bulannya.

Beban kerja yang berlebihan tentunya menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan. Adapun beban kerja yang berlebih di PT. Laras Indo Makmur Oetama yaitu menetapkan waktu kerja bagi karyawannya selama 8 jam/shift nya. Disisi lain, adapun factor disiplin karyawan yang masih belum

optimal, hal ini masih terbukti masih banyak karyawan yang terlambat hadir. Selain itu, didapati ketidakdisiplinan pada karyawan seperti banyak nya waktu yang tebuang dalam proses kerja sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Karena beban kerja dan ketidak disiplin karyawan ini menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun.

Tabel 1. 2 Tingkat Kehadiran (terlambat hadir) Karyawan PT. Laras Indo Makmur Oetama pada Tahun 2019-2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	
		2019	2020
Januari	76	6	9
Febuari	76	8	12
Maret	76	10	8
April	76	5	7
Mei	76	8	12
Juni	76	4	9
Juli	76	11	5
Agustus	76	16	4
September	76	7	5
Oktober	76	6	6
November	76	3	15
Desember	76	4	9

Sumber: HRD PT. Samudera Pacific Maju Jakarta Utara

Maka dari itu beban kerja dan disiplin sangat penting bagi suatu perusahaan karena untuk mendapatkan hasil kinerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memberi sebagai berikut **“Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laras Indo Makmur Oetama”**

1.2 Rumusan Permasalahan.

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. Laras Indo Makmur Oetama?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras Indo Makmur Oetama?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras Indo Makmur Oetama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis menetapkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras Indo Makmur Oetama.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras Indo Makmur Oetama.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Laras Indo Makmur Oetama.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi Perusahaan

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

2. Bagi Peneliti

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

3. 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 penulis 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 (dengan indikator X1) dan Disiplin Kerja (dengan indikator X2) Terhadap Kinerja Karyawan (dengan indicator Y) PT. Laras Indo Makmur Oetama”.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan 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 skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menerangkan tentang landasan teori yang digunakan dan berkaitan dengan variabel beban kerja, disiplin kerja dan juga kinerja karyawan.

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 dari hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dan juga pembahasan tentang hasil penelitian dari pengumpulan data.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

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

