

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait pada konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi untuk mencapai tujuan organisasi guna untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif. Untuk mengembangkan suatu keahlian sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan, selain itu (MSDM) digunakan saat melakukan penilaian terhadap karyawan dalam kinerjanya merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan SDM yang baik bisa meningkatkan *performance* kerja karyawan dan produktivitas perusahaan untuk meningkatkan hasil dari produktivitas kerja (Syarief, 2022).

SDM adalah kunci untuk dapat sangat menentukan dalam pertumbuhan pada perusahaan. Perusahaan ataupun organisasi pastinya memerlukan sumber daya manusia yang diantaranya mampu bekerja saat memperoleh kompetisi secara fleksibel. Berhubungan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi ini berkaitan dengan manajemen sumber daya (Manullag et al., 2022).

Perusahaan adalah suatu organisasi yang menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika suatu perusahaan menjalankan bisnisnya, untuk dapat mencapai tujuan maka perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang jelas. Ketika SDM menjadi asset perusahaan yang paling utama, maka mereka bisa memberi partisipasi untuk perusahaan. Perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat mengelolanya dengan sebaik-baiknya. (Ariani et al., 2020).

Memiliki tenaga kerja yang baik dan berkemampuan memungkinkan mereka untuk terus berinovasi demi memberikan manfaat bagi perusahaan dan mencapai produktivitas perusahaannya. Karyawan harus bekerja dengan baik untuk mencapai produktivitas yang bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan selalu mengikuti peraturan dari perusahaan dapat menguntungkan pada perusahaan dikeranakan bisa dapat mencapai produktivitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada faktor yang bisa dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu disiplin kerja dan beban kerja, maka perusahaan harus memperhatikan dua faktor tersebut (Meliana, 2020).

Karyawan sebagai SDM pada permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja tidak dapat dipisahkan. Perusahaan tidak bisa mengabaikan kedisiplinan karena berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan perusahaan akan mengalami dampak jika dari karyawan tersebut tidak bisa disiplin. Bisa dapat bertanggung jawab terhadap kedisiplinan itu menggambarkan seseorang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan yang tinggi menumbuhkan semangat bekerja, juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai

disiplin kerja adalah dengan memungkinkan karyawan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai harapan perusahaan. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan keberhasilan seseorang dalam tugas yang diberikan saat bekerja, biasanya mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan (Azhari, 2020).

Adapun ada hal lain seperti beban kerja yang dapat bisa mempengaruhi produktivitas kerja. Urutan tugas dimana seorang karyawan harus menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja, dan perusahaan harus memperhitungkan hal ini. Karena dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan beban kerja bagi karyawan. Hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja yang terlalu tinggi. Karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, ini bukan dinamakan beban kerja, sebaliknya jika karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya atau gagal maka hal tersebut menjadi beban kerja bagi karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan karyawan lebih produktif dengan pekerjaannya, dan mampu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya suatu perusahaan (Mauledy, 2023).

PT Bumi Arta Mukti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004. Tentunya produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang dapat meningkatkannya produktivitas karyawan.

Hal tersebut merupakan peninjauan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi beban kerja karyawan.

Setelah peneliti melakukan observasi terhadap PT Bumi Arta Mukti diketahui adanya suatu fenomena permasalahan berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan menurun disebabkan oleh disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang harus diperhatikan PT Bumi Arta Mukti untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Kedua faktor tersebut harus diperhatikan oleh pihak PT Bumi Arta Mukti agar produktivitas kerja karyawan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai.

Terlihat disiplin kerja pada PT Bumi Arta Mukti harus diperhatikan, dikarenakan karyawan PT Bumi Arta Mukti tidak disiplin kerja, seperti tidak hadir tanpa keterangan. Jika hal ini terus-terusan terjadi maka pekerjaan dapat tidak terselesaikan semestinya tujuan dapat dicapai tetapi tidak tercapai. Pada tabel di bawah ini terdapat data absensi karyawan pada PT Bumi Arta Mukti:

Tabel 1. 1 Data Absensi PT Bumi Arta Mukti Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya Dalam Sebulan	Total Kehadiran
Januari	76	26	1.976	1.866
Februari	76	23	1.748	1.656
Maret	77	26	2.002	1.876
April	77	20	1.540	1.456
Mei	77	24	1.848	1.760
Juni	77	24	1.848	1.753
Juli	77	25	1.925	1.829

Agustus	77	25	1.925	1.876
September	77	25	1.925	1.819
Oktober	77	26	2.002	1.886
November	77	26	2.002	1.864
Desember	77	25	1.925	1.811

Sumber: PT Bumi Arta Mukti

Hasil dari tabel diatas dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Bumi Arta Mukti cukup tinggi. Pada tingkat kedisiplinan karyawan masih sangat rendah, karyawan bisa tidak bekerja atau tidak hadirnya bekerja bisa melebihi empat hari dalam sebulan. Dapat dilihat pada total kehadiran karyawan seharusnya dalam sebulan pada bulan Januari 1.976 karyawan, bulan Februari 1.748 karyawan, bulan Maret 2.002 karyawan, bulan April 1.540 karyawan, bulan Mei dan Juni 1.848 karyawan, bulan Juli, Agustus, dan September 1.925 karyawan, bulan Oktober dan November 2.002 karyawan, dan terakhir bulan Desember 1.925 karyawan. Tetapi pada Januari total kehadiran hanya 1.866 karyawan, bulan Februari hanya 1.656 karyawan, bulan Maret hanya 1.876 karyawan, bulan April hanya 1.456 karyawan, bulan Mei hanya 1.760 karyawan dan bulan Juni hanya 1.753 karyawan, bulan Juli hanya 1.829 karyawan, bulan Agustus hanya 1.876 karyawan, dan pada bulan September hanya 1.819 karyawan, bulan Oktober hanya 1.886 karyawan dan bulan November hanya 1.864 karyawan. pada bulan Desember hanya 1.811 karyawan. Menyebabkan tertundanya pekerjaan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditentukan.

Berdasarkan data dan wawancara yang didapat dari PT Bumi Arta Mukti diketahui bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang kurang disiplin, hal ini terlihat dari keseharian dan keaktifan karyawan dalam menjalankan

pekerjaan. Terlalu seringnya tidak hadir bekerja, dan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti.

Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemilik pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pada PT Bumi Arta Mukti terlihat fenomena masalah, Jika semakin bertambahnya tugas yang ditetapkan maka beban kerja setiap karyawan semakin bertambah karena pesanan dan produk yang dihasilkan PT Bumi Arta Mukti tidak mencapai target, jika tidak mencapai target yang telah ditentukan maka perusahaan akan memberikan lemburan sampai malam, memberi lemburan ditanggal merah dan dihari minggu. Dengan demikian, bertambahnya beban kerja karyawan akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan sehingga tidak mungkin tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini terlihat dari pencapaian target produktivitas PT Bumi Arta Mukti mengalami penurunan.

Tabel 1. 2 Produktivitas Kerja PT Bumi Arta Mukti 2023

Bulan	Target	Hasil
Januari	8.000	8.000
Februari	9.000	4.000
Maret	12.000	7.300
April	7.000	7.000
Mei	10.000	4.000
Juni	10.000	4.500
Juli	9.000	9.000
Agustus	12.000	6.000
September	13.000	6.800
Oktober	10.000	8.000
November	13.000	6.500

Desember	15.000	8.300
----------	--------	-------

Sumber: PT Bumi Arta Mukti

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa PT Bumi Arta Mukti, pada tahun 2023 target yang diproduksi mengalami naik turun seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas. Target yang dicapai hanya pada bulan Januari, April, dan Juli. Dan tidak dapat mencapai target pada bulan Februari, Maret, Mei, Juni, Agustus, September, Oktober, November, Desember. Produktivitas kerja sangat penting bagi PT Bumi Arta Mukti, perusahaan ini bergerak di sektor garment.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan melihat pentingnya disiplin kerja dan beban kerja dalam menentukan keberhasilan produktivitas kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bumi Arta Mukti”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini berkaitan dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti?
3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti.
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini akan digunakan untuk bahan studi lanjut penelitian selanjutnya yang relevan dan bahan kajian kearah untuk pengembangan konsep pengembangan karyawan yang dapat menjawab pertimbangan konseptual dan memperluas pengetahuan tentang masalah produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- 1) Bagi perusahaan

Peneliti berharap bisa memberikan masukan kepada pihak perusahaan tentang permasalahan-permasalahan apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, pada PT Bumi Arta Mukti, yaitu

disiplin kerja dan beban kerja, Sehingga perusahaan dapat meningkatkan faktor-faktor tersebut dikemudian hari.

2) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor disiplin kerja dan beban kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang produktivitas kerja.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan skripsi yang disusun oleh peneliti merujuk ketentuan sistematika yang telah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Oleh karena itu, dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri, disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja. Pada bab ini juga menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel dan pengukuran variabel, Teknik pengumpulan data, analisis data dan metode pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran.