

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro artinya jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Pahira, 2023).

SDM sebagai penggerak adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peran SDM sebagai pemikir

dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. SDM sebagai perencana sangat penting dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai keberhasilan suatu organisasi (Fika, 2024)

Pada manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Pranata et al., 2020). Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Sihaloho, 2020).

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Raymond et.al, 2023).

Setiap perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi perusahaan memahaminya, beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk suatu kinerja ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang sangat besar. Apabila karyawan mengalami ketegangan dalam pekerjaan yang diakibatkan karena tuntutan beban kerja yang diberikan instansi berlebih, maka akan terpengaruh pada perilaku karyawan, seperti malas dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja karyawan yang semakin besar maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Ramadhan, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin

tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan (Lestari,2020).

PT Antarestar Global Kreatifindo merupakan *marketplace* yang menawarkan produk *outdoor*, saat ini memasarkan produknya melalui berbagai macam platform belanja di antaranya “Shopee, Tokopedia, Lazada, Tiktok Shop, Akulaku Dan Blibli” dan adapula *offline store*nya. Oleh karena itu adanya sumber daya manusia yang loyal dan berkompeten sangat dibutuhkan, karena dengan adanya karyawan yang berkompeten dan juga loyal terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan senang hati, dan dapat menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai target perusahaan.

Diantara fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan di PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi, melalui wawancara ke 6 karyawan pada perusahaan tersebut yang dilakukan pada tanggal 17 Januari 2024 menyatakan bahwa beban kerja yang terdapat pada PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi yaitu masih terdapat karyawan yang bekerja di luar jam kerja yang ditetapkan. dimana jam kerja yang diterapkan pada PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi mulai dari jam 08.00 s.d 18.00 dengan waktu istirahat 1 jam saat siang setiap hari senin-sabtu. Sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal atau tidak baik sehingga target dan tujuan perusahaan tersebut menjadi terhambat. Disisi lain yang menjadi masalah di PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi adalah dapat dilihat dari beban kerja yang diharuskan mencapai targetnya.

**Tabel 1. 1 Data Target dan Penjualan Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	20.000	20.780	103,9%
Febuari	20.000	18.295	91,4%
Maret	20.000	20.548	102,7%
April	20.000	21.684	108,4%
Mei	20.000	20.150	100,7%
Juni	20.000	19.758	98,7%
Juli	20.000	21.276	106,3%
Agustus	20.000	20.525	102,6%
September	20.000	15.320	76,6%
Oktober	20.000	19.542	97,7%
November	20.000	17.146	85,7%
Desember	20.000	21.415	107%
<b>Total</b>	<b>240.000</b>	<b>236.439</b>	<b>98,5%</b>

Sumber: PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi

Berdasarkan dari data yang didapatkan bahwa PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi menetapkan target penjualan setiap bulannya sebanyak 20.000 produk. Dalam penjualaannya di tahun 2023 mengalami naik turun seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas, penjualan yang dapat mencapai target yaitu pada bulan Januari, Maret, April, Mei, Juli, Agustus dan Desember. Hal ini disebabkan karena adanya disiplin kerja yang baik. Sedangkan pada bulan Febuari, Juni, September, Oktober, dan November tidak dapat mencapai target. Hal ini dikarenakan kurangnya disiplin kerja, adanya tekanan dari atasan dan karyawan sering melakukan pekerjaan diluar jam kerja sehingga, sehingga karyawan mengalami kelelahan dan menjadi tidak fokus saat bekerja.

Selain beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan

mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan (Hartono & Kusuma, 2020).

Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kerja yang dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Dengan disiplin yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan oleh organisasi (Indriani et al., 2023). Fenomena penelitian yang terkait pada beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Antarestar Global Kreatifindo ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal atau dapat dikatakan masih terbilang rendah yaitu dilihat dari, dimana masih ada karyawan yang belum menaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 18.00 WIB, selain itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan, masih banyaknya karyawan yang tidak menaati peraturan tentang jadwal seragam dan masih ada saja yang tidak memakai id card. Bentuk kedisiplinan pada penelitian ini dapat



ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Data Absensi Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Terlambat
		Izin	Sakit	Alfa	
Januari	60	5	2		6
Febuari	60	6	1	1	5
Maret	60	4	1		5
April	60	5	2		4
Mei	60	3	2		6
Juni	60	5	1	1	4
Juli	60	6	2		5
Agustus	60	4	3		4
September	60	5	2		3
Oktober	60	3	1		4
November	60	6	2	1	5
Desember	60	4	2		4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>55</b>

Sumber: PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat keterlambatan dari absensi karyawan menjelaskan mengenai data absensi yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat kedisiplinan karyawan PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi cukup rendah disetiap bulannya. Kemudian dari data diatas tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 56 orang dan absen karena sakit sebanyak 21 orang selama setahun. Dapat dilihat juga ada masalah terkait masih adanya karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa mencapai 3 orang. Karyawan yang izin dan alfa ini seringkali menyebabkan tidak tercapainya target dikarenakan kurangnya karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Hasil dari penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara peneliti sebelumnya untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Elviana et al., 2023). Sedangkan peneliti lain menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Setiadi et al., 2024). Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmadani et al., 2023). Sedangkan peneliti lain menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Stephen Martin, 2023).

Dengan demikian berdasarkan uraian-uraian kenyamanan masing-masing yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik dan memilih judul dalam penelitian **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANTARESTAR GLOBAL KREATIFINDO BEKASI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo Bekasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak manajemen PT. Antarestar Global Kreatifindo Bekasi.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) guna dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jaya

Dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi para pembaca dan juga sebagai referensi bagi mahasiswa Universitas

Bhayangkara Jakarta Raya dan juga diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar kemasalah yang lain, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II           TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan yang menjadi acuan dalam penulisan, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran.

#### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian.

#### **BAB IV        ANALISIS PEMBAHASAN**

Pada bab ini memaparkan mengenai gambaran umum organisasi, Lokasi penelitian, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

#### **BAB V        PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertentu.

