

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memandang karyawan sebagai aset utama dalam mengejar keberhasilan, sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) dianggap sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan operasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola dan memelihara SDM di dalam perusahaan dengan baik agar dapat secara efektif memenuhi tuntutan karyawan dan berhasil mencapai tujuan bersama perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana sumber daya manusia dipersiapkan, diatur dan digunakan dengan baik dan benar dalam sebuah organisasi lembaga atau perusahaan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan handal.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sesuatu dalam menentukan sasaran, tujuan, visi misi perencanaan strategis pencapaian sebuah organisasi. Kinerja dapat diketahui dan dilihat jika seorang individu maupun kelompok telah mewujudkan kriteria standar yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peran dalam sebuah organisasi dengan penuh tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum.

Pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala daya dan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu aspek

internal atau aspek yang ada dalam diri pegawai itu sendiri seperti: diantaranya kondisi fisik, intelegensi, sikap, bakat, kebiasaan, minat dan perhatian, motivasi, komitmen, keadaan emosi serta disiplin. Dan aspek eksternal atau aspek yang mempengaruhi dari luar diri pegawai itu sendiri seperti, diantaranya pimpinan, teman kerja, keluarga, fasilitas, lingkungan, budaya kerja dan lain-lain (*Kurnia & Sitorus, 2022*)

Vancapo (2020) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal ini bukan menjadi suatu beban kerja, meskipun demikian, jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban.

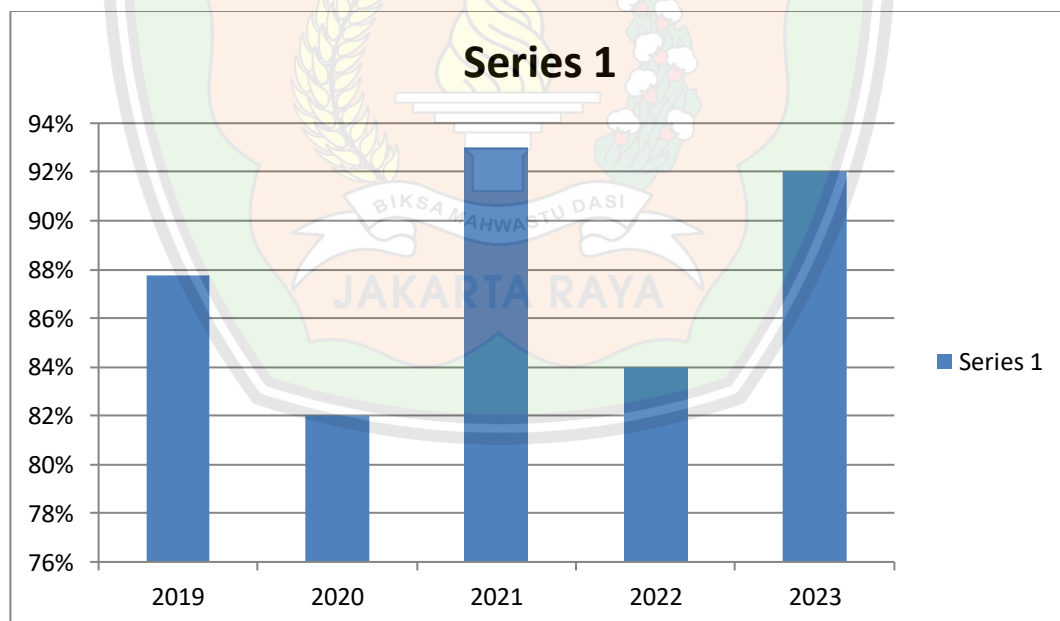
Selain Beban kerja, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik. disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang

buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik, (Hamali, 2018).

Namang (2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi adalah sebuah dorongan yang dapat membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam mengarahkan tindakan dalam diri seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Capaian Penilaian Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi Periode 2019 s.d. 2023



Sumber: PT Selahonje Jaya Abadi

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja di atas, terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Selahonje Jaya Abadi setiap akhir periode mengalami

penurunan menurut garis trendline. Dimana pada tahun 2019, angka penilaian berada pada angka 88%, kemudian mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 82%, selanjutnya meningkat di tahun 2021 menjadi 93%, kemudian pada tahun 2022 kembali menurun menjadi 84%, dan pada 2023 kembali meningkat menjadi 92%, sedangkan target yang ditentukan oleh perusahaan setiap tahunnya adalah 90.00, tentunya fenomena ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi, karena dapat menjadi sebuah ganjalan bagi perusahaan untuk melangkah lebih jauh kedepannya.

PT Selahonje Jaya Abadi perlu melakukan evaluasi terkait penurunan kinerja karyawan selama lima tahun tersebut, agar proses pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan maksimal, yang akan berdampak kepada produktivitas karyawan yang dapat memudahkan segala macam aktivitas bisnis lainnya. Selanjutnya latar belakang permasalahan ini diperkuat dengan data keterlambatan karyawan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan dan Ketepatan Waktu Karyawan Tahun 2019-2023

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat (selama setahun penuh)	Tepat Waktu (perhitungan perbulan/ dikali 12 bulan)	Persentase Terlambat	Persentase Tepat Waktu
	2019	120	52	1388	3,7%	96,3%
	2020	121	67	1385	4,7%	95,3%
	2021	123	61	1415	4,2%	95,8%
	2022	122	62	1402	4,3%	95,7%
	2023	120	54	1386	3,8%	96,2%

Sumber PT. Selahonje Jaya Abadi

Tabel 1.1 menunjukkan mengenai grafik rata – rata keterlambatan masuk kerja karyawan pada seluruh bidang perusahaan dapat dilihat bahwa pada tahun 2019-2023 tingkat keterlambatan karyawan datang ke kantor cenderung naik dari waktu ke waktu.. Dengan tingginya angka keterlambatan karyawan maka secara tidak langsung dapat memangkas jumlah jam kerja yang berakibat pada hasil kerja para karyawan yang kurang maksimal dan hal ini merupakan salah satu indikasi dari tingginya disiplin karyawan.

Selain itu dengan rendahnya angka keterlambatan pada tabel 1 selama tahun 2019-2023 juga menunjukkan bahwa sejatinya motivasi kerja karyawan pada PT Selahonje Jaya Abadi memiliki motivasi kerja yaang cukup tinggi, dimana hal

tersebut juga didukung dari tingginya jam lembur yang dijalani oleh karyawan PT Selahonje Jaya Abadi, yang akan diuraikan sebagai berikut.

Kinerja karyawan dapat diperanguhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja. Dalam hal beban kerja, persepsi dari setiap karyawan pasti berbeda, apabila beban kerja karyawan menjadi jauh lebih tinggi tentu akan menyebabkan makin besar kemungkinan untuk memiliki persepsi tentang pekerjaannya, dan pada akhirnya dapat membuat seseorang memiliki pikiran supaya berhenti dan meninggalkan pekerjaan yang tengah mereka miliki kemudian mencari pekerjaan yang menurut mereka jauh lebih baik daripada pekerjaan yang sebelumnya.

Tabel 1. 1 Tabel Rekapitulasi Lembur Karyawan bulan 2019 - 2023

No	Keterangan	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah Rata - rata jam lembur per tahun	484	486	484	486	484
2	Rata- rata jumlah karyawan lembur per tahun	78	76	81	81	76
3	Rata - rata jam kerja	8	8	8	8	8
4	Rata - rata kelebihan jam kerja (lembur)	4.25	4.76	3.94	4.20	4.10

Sumber PT. Selahonje Jaya Abadi

Tabel 1.2 menunjukkan rata-rata hari lembur perbulan, yang dimana selama 5 Tahun mengalami naik-turun yang tidak terlalu signifikan. Kemudian menunjukkan juga rata-rata jumlah karyawan, rata-rata jam kerja dan rata-rata jam lembur selama 5 Tahun. Data tersebut menunjukkan beban kerja begitu

berpengaruh bagi perusahaan, memiliki beban kerja yang berat membawa tingkat tanggung jawab yang tinggi, karena meningkatnya beban kerja karyawan dengan tanggung jawab atau tugas tambahan. Perusahaan diharuskan memiliki kemampuan untuk menentukan tugas serta beban kerja yang tidak melebihi kapasitas. Beban kerja suatu perusahaan dapat memicu semangat para karyawan untuk berkembang atau dapat menjadi beban bagi mereka untuk melakukan pekerjaannya, sehingga membuat mereka tidak menyukai pekerjaannya (Hanafi & Zulkifli, 2018). Penelitian ini sebelumnya sudah banyak dilakukan, dari penelitian (Iskandar, 2019) dapat diambil kesimpulan bahwasanya beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak selaras dengan hasil dari penelitian (Rolos et al., 2018) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu tindakan dari manajemen untuk mendorong para pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memperkecilnya suatu kesalahan. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Maini & Tanno, 2021). Disiplin kerja merupakan cerminan diri terhadap perilaku pada seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mengikuti peraturan yang sudah ditentukan di perusahaan, jika tidak adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka tidak

ada yang bisa diharapkan oleh perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti berbagai standar atau atauran yang berlaku di suatu perusahaan sehingga penyalahgunaan kerja dapat diatasi (*Kurnia & Sitorus, 2022*).

Pentingnya disiplin kerja untuk menyadari adanya sikap rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Maka dari itu perlunya evaluasi kinerja karyawan sebagai acuan pada karyawan yang nantinya merujuk pada pemberian sanksi yang akan diberikan baik itu teguran lisan atau surat peringatan tertulis atas pelanggaran kerja yang dilakukan dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menjadi kurang baik dan menurun.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (*Setiawati et al., 2022*) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin maksimal kinerja seorang pegawai. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan (*Namang, 2023*) menyatakan bahwa, disiplin secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat.

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi, maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi?
2. Apakah Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi?
3. Apakah Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi?
4. Apakah Beban Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Melakukan pengujian terkait pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi
2. Melakukan pengujian terkait pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi
3. Melakukan pengujian terkait pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi
4. Melakukan pengujian terkait pengaruh Beban Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Kinerja Karyawan PT Selahonje Jaya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literature tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Pemahaman konsep Kinerja Karyawan dan sebagai referensi penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademik atau Ilmu Pengetahuan

Memberikan gambaran terkait dengan pengaruh beban kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki harapan melalui hasil penelitian tersebut dapat membantu menambah kekuatan kepada hasil penelitian yang terdahulu serta dapat meningkatkan literatur dan wawasan yang telah ada.

2. Bagi Peneliti

Menyalurkan beberapa masukan guna melakukan penelaahan secara lebih dalam terkait pengaruh beban kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar bisa menjadi masukan yang

dapat menunjang perusahaan dalam melaksanakan kegiatan lebih baik.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran mengenai beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Selahonje Jaya Abadi

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih memiliki arah yang pasti dalam penulisan skripsi ini, maka akan digambarkan secara menyeluruh penyusunan penelitian ini dengan cara sistematis yang terdiri atau beberapa bab menggunakan susunan seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menunjukkan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Membahas tentang teori yang berupa pengertian, definisi kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian, metode penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.

