

BAB I

PENDAHULUAN

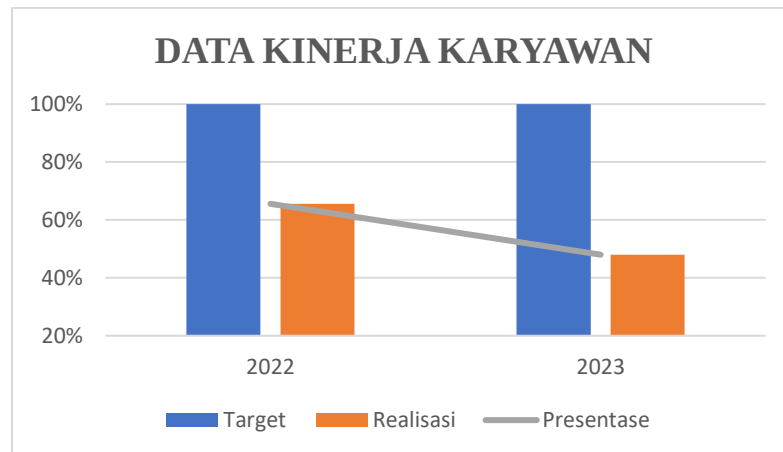
1. Latar Belakang

Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang melakukan berbagai macam cara dalam pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagai bentuk mempertahankan eksistensinya. Dari sekian banyak sumber daya yang dikelola salah satu adalah sumber daya manusia yang menjadi aspek vital bagi Perusahaan yang harus dikelola dengan maksimal melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia. (Suseno *et al.*, 2023) Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. (Banne *et al.*, 2023).

Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar tetap mampu bersaing di pasar yang kompetitif. Untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal, diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut (Hastuti & Kasmari 2022) Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena saat kinerja karyawannya kurang baik, maka perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Disisi lain, peningkatan kinerja

karyawan dapat terjadi ketika perusahaan dapat memahami batas kemampuan karyawan dan memastikan bahwa tugas yang dibagikan sesuai pada keterampilan dan juga waktu yang tersedia dengan begitu dapat mencapai hasil yang optimal. Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu beban kerja dan disiplin kerja.

Sebagai informasi PT Jasa Prima Logistik BULOG merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan dan distribusi barang. Pada mulanya PT Jasa Prima Logistik BULOG hanya bergerak di bidang angkutan dan penanganan pangan pokok dalam rangka menunjang kegiatan Perum BULOG sebagai perusahaan induk. Namun saat ini PT Jasa Prima Logistik BULOG telah mampu meningkatkan luasan bisnisnya melalui pengelolaan bidang angkutan/transportasi, pengiriman barang, pergudangan, *ground handling*, jasa kepabeanan dan administrasi terkait ekspor/impor, *supply chain manajemen* (SCM), serta sistem manajemen armada (*fms*). Bertambahnya luasan bisnis ini telah menjadikan PT Jasa Prima Logistik BULOG menjadi salah satu perusahaan logistik dan angkutan terbesar di Indonesia, dengan didukung oleh jaringan kantor cabang dan kantor perwakilan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia serta tersedianya armada angkutan yang memadai. PT Jasa Prima Logistik BULOG mengalami penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari grafik dibawah ini :



Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan

Sumber : PT Jasa Prima logistik BULOG DKI Jakarta&Banten

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas tentang rekapitulasi kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten, pada tahun 2022 menunjukkan bahwa realisasi pencapaian pendapatan hanya mencapai 65,57% dari yang ditargetkan oleh perusahaan. Sedangkan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa pencapaian pendapatan mengalami penurunan menjadi 48% dari target perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti menduga di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten mengalami penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja seperti kegiatan *freightforwarding* itu dilaksanakan 24 jam, selain itu pekerjaan trucking atau bongkar kapal di malam hari tetap jalan untuk mencapai target bulanan perusahaan yang mengharuskan para karyawan untuk standby di luar jam kerja bahkan lembur. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian

tertentu (Lestari & Afifah 2020). Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (Nurhandayani, 2022).

Selain beban kerja, terdapat juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan tolak ukur yang dimanfaatkan oleh para pemangku kebijakan di setiap organisasi atau institusi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Hidayat, 2021). Disiplin memiliki peran yang sangat penting dan menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan maksimal akan sulit terwujud. Hanya dengan disiplin tinggi, suatu organisasi dapat mencapai prestasi optimal. Oleh karena itu, setiap pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan dalam mematuhi aturan atau kebijakan di instansi untuk mewujudkan disiplin yang tinggi. Dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya, yang berdampak positif pada perkembangan kinerja organisasi atau perusahaan. Panduan disiplin pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas aturan yang diterapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Anggara, *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten terdapat masalah yang disebabkan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja di PT Jasa Prima Logistik BULOG tersebut belum terlaksanakan dengan baik. Beberapa karyawan masih terlihat santai di jam kerja, yang menyebabkan tugas mereka tidak selesai tepat waktu. Selain itu, ada pula karyawan yang belum mematuhi aturan perusahaan, serta banyak yang datang terlambat, sehingga pekerjaan mereka menumpuk. Hal ini berpotensi merugikan perusahaan karena menurunkan kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja tinggi bagi karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG cabang DKI Jakarta & Banten masih menghadapi banyak tantangan, terutama terkait rendahnya disiplin yang tercermin dari absensi, sehingga sulit mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten

Tahun	Jumah Hari Kerja	Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	Total
2022	246	38	17	20	0	20	57
2023	239	42	19	22	0	23	63

Sumber : PT. Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI.

Dari tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa Tingkat kehadiran dan kelambatan karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI mengalami peningkatan dari tahun 2022 sampai ke tahun 2023. Diketahui karyawan sakit pada tahun 2022 sebanyak 17 orang dan mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebanyak 19 orang. Karyawan yang izin pada tahun 2022 sebanyak 20 selanjutnya mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 22. Dan karyawan yang terlambat masuk

pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 20 orang lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebanyak 23 orang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikumpulkan oleh peneliti sebanyak 4, penelitian tersebut dilakukan oleh (Nurul & Sari, 2023), (Indriani *et al.*, 2023). (Hartono *et al.*, 2020), (Sinaga & Sihombing 2021) yaitu tentang beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Namun terdapat juga hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Sihotang & Saputra, 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang disampaikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten ?

3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada peneliti dan pembaca lainnya untuk memperdalam cara berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan pengetahuan maupun bahan informasi tentang beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan menjadi masukan-masukan yang positif mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan memiliki pertimbangan dalam pelaksanaan kedisiplinan perusahaan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan skripsi yang disusun peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab II ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan konsep beban kerja beserta indikatornya, konsep disiplin kerja dan indikatornya, serta konsep kinerja karyawan dan indikatornya. Selain itu, bab ini juga menggambarkan kerangka konseptual dari topik penelitian yang memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan pada bab ini juga menjelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III ini berisi uraian tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

Pada bab V ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran.