

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna agar keberlangsungan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai target yang ditentukan dan juga untuk mempertahankan kelangsungan hidup pada perusahaan tersebut dalam situasi yang sulit. Satu hal yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dari kecanggihan teknologi yang dimiliki atau modal besar yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus sangat diperhatikan oleh perusahaan, mengingat ketatnya persaingan bisnis yang terjadi saat ini memaksa perusahaan untuk dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan juga produktif.

Tingkat persaingan yang tinggi menyebabkan perusahaan harus dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap faktor sumber daya manusia dengan menganggap sumber daya manusia sebagai aset oleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten, maka sumber daya manusia dapat terus melakukan inovasi yang menguntungkan perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat tercapai. Jadi, sumber daya manusia

dapat dipandang sebagai faktor penentu keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai dan menguntungkan perusahaan tersebut. Pihak perusahaan harus memerhatikan 2 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang membantu meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan, yaitu beban kerja dan disiplin kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dikarenakan jika beban kerja meningkat, seperti melakukan tugas yang seharusnya bukan pekerjaannya atau memberikan jangka waktu pendek dalam menyelesaikan hasil produksi yang ditentukan perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan dan juga kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu kerjaan. Tapi jika dengan pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut dapat di minimalisir karena adanya kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan, oleh karena itu penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga produktivitas yang

diberikan oleh karyawan tersebut lebih maksimal dan mengurangi beban kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Sebuah perusahaan tidak hanya ingin memiliki karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja serta rajin dalam menjalankan tugasnya tetapi juga harus memiliki kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Sehingga, sebagian dari perusahaan membuat peraturan-peraturan yang ditetapkan perlu ditaati oleh karyawan seperti halnya dalam hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja, patuh dan taat kepada pemimpin, atau bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah di keluarkan oleh perusahaan dalam rangka menegakkan disiplin kerja yang baik, maka perlunya adanya aturan tentang disiplin karyawan. Disamping itu perlu adanya contoh teladan dari pemimpin terhadap karyawan, dikarenakan seorang pemimpin merupakan panutan bagi karyawannya, sehingga pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan karena pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam setiap karyawan, kesadaran karyawan sangat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang

baik di perusahaan, disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tepat waktu.

Salah satu perusahaan yang merasakan ketatnya persaingan bisnis saat ini adalah PT Gunung Mas Internasional. PT Gunung Mas Internasional adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang furnitur yang menghasilkan *spring bed* dan sofa bermerek Simson. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2016 dan berlokasi di Batam, didukung dengan tenaga kerja yang ahli di bidang tersebut. Saat ini Simson *spring bed* dan sofa merupakan salah satu produsen produk matras dan furnitur terkemuka di Kepulauan Riau. Simson juga sudah mengekspor barang sampai ke negara tetangga seperti Singapore.

Oleh karena itu, PT Gunung Mas Internasional harus memperhatikan dua faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu beban kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut harus di perhatikan oleh pihak PT Gunung Mas Internasional agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan target yang ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai. Dari hasil pesanan dan produk yang harus di produksi oleh PT Gunung Mas Internasional, maka beban kerja masing-masing karyawan yang diberikan meningkat dikarenakan tugas yang diberikan semakin bertambah, seperti memberikan tugas yang seharusnya bukan bagian dari karyawan tersebut dan ditargetkan dari perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat. Sehingga, dengan meningkatnya beban kerja karyawan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun dan target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai.

Displin kerja pada PT Gunung Mas Internasional juga harus di perhatikan dikarenakan jika karyawan PT Gunung Mas internasional tidak disiplin atau melanggar peraturan-peraturan yang sudah di tentukan, maka pekerjaan yang diberikan akan tertunda dan target yang seharusnya dapat dicapai menjadi tidak tercapai. Berikut data absensi karyawan pada PT Gunung Mas Internasional:

Tabel 1.1. Data Absensi PT Gunung Mas Internasional Tahun 2018

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	113	26	2.938	2.373	19,23%
Februari	113	23	2.599	1.947	25,09%
Maret	113	25	2.825	2.213	21,66%
April	113	24	2.712	2.032	25,07%
Mei	112	24	2.688	2.139	20,42%
Juni	112	22	2.464	1.910	22,48%
Juli	112	26	2.912	2.273	21,94%
Agustus	112	25	2.800	2.184	22,00%
September	112	24	2.688	2.040	24,11%
Oktober	112	27	3.024	2.296	24,07%
November	112	24	2.688	2.128	20,83%
Desember	112	25	2.800	2.039	27,18%
Rata-Rata					22,84%

Sumber: PT Gunung Mas Internasional

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Gunung Mas Internasional sangat tinggi. Dari hasil rata-rata diatas, dapat dilihat bahwa dengan rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan 22,84% pada tahun 2018, masing-masing karyawan bisa tidak hadir melebihi 5 hari dalam sebulan. Sedangkan pada hasil pra survei yang penulis lakukan, produktivitas kerja PT Gunung Mas Internasional masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan serta aktivitas karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Seperti sering tidak hadir kerja, pulang kerja lebih awal,

meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, serta memperlambat dalam melaksanakan tugas. Berikut dapat terlihat ketercapaian target produktivitas PT Gunung Mas Internasional adanya penurunan.

Tabel 1.2. Produktivitas Kerja PT Gunung Mas Internasional Tahun 2016-2018

Tahun	Spring Bed			Sofa		
	Hasil	Target	Ketercapaian (%)	Hasil	Target	Ketercapaian (%)
2016	17370	18000	96,5%	3520	3600	97,8%
2017	16866	18000	93,7%	3359	3600	93,3%
2018	16092	18000	89,4%	3276	3600	91,0%
Rerata	16776	18000	93,2%	3385	3600	94,0%

Sumber: PT Gunung Mas Internasional

Berdasarkan tabel 1.2. tampak bahwa produktivitas kerja PT Gunung Mas Internasional menurun tiap tahunnya dan tidak mencapai sesuai target yang diinginkan dimana pada produk Spring Bed tahun 2016 hasil yang diproduksi sebanyak 17.370 buah, tahun 2017 sebanyak 16.866 buah dan tahun 2018 sebanyak 16.092, sedangkan pada produk Sofa hasil yang diproduksi pada tahun 2016 sebanyak 3.520 buah, tahun 2017 sebanyak 3.359 buah dan tahun 2018 sebanyak 3.276 buah. Padahal produktivitas kerja pada PT Gunung Mas Internasional sangat penting yang dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang furnitur. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, mustahil dapat tercapai produktivitas kerja yang diinginkan. Dari kondisi tersebut, perlu dikaji secara empiris apakah beban kerja dan disiplin kerja karyawan menjadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan PT Gunung Mas Internasional.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) dengan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Reigion Jumentoro, Umi Farida dan Adi Santoso (2019) dengan menunjukkan hasilnya bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional”**

1.2. Identifikasi Masalah

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan bisnisnya. Atas dasar tersebut perlu identifikasi masalah yang muncul yaitu:

1. Menurunnya produktivitas kerja pada PT Gunung Mas Internasional yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi dan kurangnya disiplin kerja karyawan.
2. Pemberian tugas yang diberikan oleh PT Gunung Mas Internasional yang seharusnya bukan bagian dari karyawan tersebut.
3. PT Gunung Mas Internasional memberikan target yang tinggi dengan waktu yang singkat.
4. Ketidakhadiran yang sering terjadi pada karyawan PT Gunung Mas Internasional.
5. Karyawan PT Gunung Mas Internasional yang memperlambat dalam melaksanakan tugas.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada, maka penulis hanya membatasi dan membahas Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun yang dijadikan sebagai masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional?
3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional.

3. Untuk mengetahui beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengembangan dan pembelajaran mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang berguna memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan kepada pihak-pihak yang memiliki permasalahan perusahaan yang sama.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan agar perusahaan dapat memberikan tugas secara adil pada tiap karyawan sehingga dapat menurunkan beban kerja karyawan dan lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian dengan topik yang sejenis.