

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan aset organisasi yang paling berharga, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan digunakan dengan cara yang adil dan etis. Untuk mencapai tujuan mereka, bisnis membutuhkan sumber daya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan antara lain. Karyawan harus mampu beradaptasi dengan situasi apapun saat kita bergerak ke era yang lebih maju. Risiko tidak bertahan bisa datang dari hal-hal seperti beban kerja yang bertambah, banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, tingkat pendapatan yang di bawah biaya hidup, persaingan yang semakin ketat, dll. Hal yang paling signifikan adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam organisasi, SDM berperan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan, dan mengevaluasi hasil guna menghasilkan keluaran yang lebih baik di masa mendatang. Pengambilan keputusan didasarkan pada keahlian, bakat, dan basis pengetahuan yang memadai. Untuk menghentikan pelanggaran yang dapat menyebabkan kerugian perusahaan, organisasi perlu memberikan pembinaan yang baik kepada karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Daryanto, 2017: 15). SDM juga merupakan bagian terpenting

dalam kegiatan organisasi, karena SDM merupakan aset sebuah organisasi di samping faktor – faktor lainnya, seperti modal, teknologi dan material. Organisasi selalu mengharapkan kinerja pegawai yang optimal sehingga terwujudnya kegiatan visi dan misi telah ditetapkan. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi.

Hasil dari kinerja keseluruhan seseorang saat melakukan tugas utamanya pada waktu tertentu adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentunya memiliki tujuan yang harus dipenuhi serta standar atau peraturan kerja yang telah dikomunikasikan sebelumnya dan telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut. Setiap hasil kinerja karyawan harus sejalan dengan kewajiban terkait pekerjaan masing-masing (Fatimah, 2021). Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan pada tingkat individu dan kelompok untuk menentukan apakah mereka mampu menangani tanggung jawab utama yang diberikan kepada mereka.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, jika kedisiplinan karyawan lemah, perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebaik mungkin, sehingga sangat

penting bagi karyawan untuk mau dan mengetahui peraturan perusahaan secara keseluruhan, seperti ketidakhadiran yang selalu diperbaiki. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Pernyataan tersebut didukung dengan informasi yang dikomunikasikan perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat mempraktekkan disiplin kerja dan mempertanggungjawabkan tugasnya sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan (Siagian, 2018) tujuan disiplin kerja, menurut pernyataan tersebut, adalah untuk meningkatkan kesadaran diri agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Pemimpin menggunakan pendekatan ini untuk berkomunikasi dengan pengikutnya, yang pada akhirnya mengubah cara mereka berperilaku.

Istilah beban kerja mengacu pada jenis aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam waktu tersebut sambil diberi berbagai tugas, itu tidak dianggap sebagai beban kerja; Namun, jika karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya, itu dapat dianggap sebagai beban (Vanchapo, 2020).

PT. Ghim Li Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Garment. Perusahaan tersebut berdiri tahun 2005. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya menjadi keinginan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya agar produktifitas perusahaan semakin meningkat. Oleh karena itu, perlu terus dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai, salah satunya dengan meninjau beban kerja

guna mengurangi stres kerja pegawai, meningkatkan disiplin kerja, dan mengembangkan berbagai inisiatif lain untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Karyawan pada PT. Ghim Li Indonesia Masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya tidak baik untuk bisnis. Masih banyak karyawan yang belum memberikan usaha terbaiknya kepada perusahaan. Selain itu, saya mengamati fenomena di perusahaan ini di mana masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan terkait jam kerja. Beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Sering kali, beberapa pekerja terus melakukan kesalahan ini. Disiplin kerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan dan karyawan, meskipun juga membantu karyawan mengembangkan nilai-nilai positif. Belum lagi tugas para pekerja ini sangat banyak dan menumpuk sehingga membebani pekerja itu sendiri. Selain itu, tugas dengan tenggat waktu harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Tergantung pada jenis pekerjaannya, beban kerja seseorang telah ditetapkan melalui standar kerja perusahaan. Seharusnya tidak ada masalah selama mayoritas karyawan mengikuti kebijakan perusahaan. Beban kerja, di sisi lain, akan berlebihan jika karyawan

bekerja di bawah harapan. Karyawan yang melebihi standar mungkin melakukannya karena kapasitas mereka sendiri lebih besar dari perkiraan standar.

Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Ada masalah dengan cara pemberian beban kerja di perusahaan ini, khususnya fakta bahwa satu karyawan menangani dua pekerjaan sekaligus dan kurangnya kejelasan pembagian jobdesk. Orang yang sama melakukan pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja karyawan perusahaan kemudian didasarkan pada pelanggan yang memiliki preferensi yang berbeda-beda meskipun pada kenyataannya manajemen telah menetapkan standar untuk bisnis tersebut. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berat mengalami stres kerja yang dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Fenomena ini memiliki efek negatif dan akan membuat Anda lelah secara fisik dan mental. Kinerja karyawan sangat menderita karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja tidak akan mempengaruhi para pekerja ini jika mereka menyelesaikannya dengan benar dan lengkap. Banyak dari tugas-tugas ini salah karena kelalaian karyawan itu sendiri. Karyawan terkadang melakukan tugasnya dengan cara memaksa, yang menurunkan kualitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Selain itu, ini memiliki dampak signifikan pada seberapa baik kinerja karyawan dengan memengaruhi kualitas kerja mereka secara negatif. Kinerja tenaga kerja di

PT. Daftar pengaduan perusahaan dari 5 (lima) tahun sebelumnya diungkap Ghim Li Indonesia. Perusahaan menerima informasi pengaduan berikut:

Tabel. 1.3 Data Pengaduan Kinerja Karyawan

Tahun	Jumlah Pengaduan	Terselesaikan	Belum Selesai
2017	34	32	2
2018	30	28	2
2019	38	35	3
2020	43	41	2
2021	35	31	4

Sumber : PT. Ghim Li Indonesia

Berdasarkan hasil data pengaduan (*complain*) di atas, dapat diketahui bahwa pengaduan yang ada 5 (lima) tahun terakhir sebanyak 180 dan telah diselesaikan sebanyak 167 dan yang belum mampu diselesaikan sebanyak 13. Dari data di atas kita bisa melihat bahwa di tahun 2020 pengaduan yang masuk ke perusahaan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Data yang penulis dapatkan dari perusahaan adalah jenis pengaduan yang dominan yaitu tentang karyawan. Kurangnya *follow up* dan komunikasi dari pihak karyawan perusahaan membuat konsumen tidak nyaman dan tidak merasa puas akan pelayanan yang di diterima. Konsumen merasa bahwa karyawan perusahaan, baik itu bagian lapangan maupun bagian administrasi kantor tidak memiliki data dan informasi yang sama. Ada informasi-informasi yang diketahui oleh karyawan bagian lapangan tapi tidak diketahui oleh karyawan yang dikantor dan begitu pula sebaliknya. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap pelayanan yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang berada di kantor dan di lapangan tidak memiliki kerjasama yang baik makanya hal-hal seperti di atas bisa terjadi, hal ini terjadi dikarenakan banyaknya beban kerja yang diterima karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka muncul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pokok permasalahan dapat ditentukan berdasarkan latar belakang yang telah diberikan di atas:

1. Di perusahaan ini terdapat permasalahan pada pembagian beban kerja, khususnya adanya dual jobdesk yang dilakukan oleh satu karyawan dan keaburan seputar pembagian jobdesk.
2. Pada disiplin kerja masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu.
3. Pada saat selesai jam istirahat siang kembali kekantor melewati jam istirahat makan siang.
4. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian tetap pada jalurnya dan memudahkan diskusi sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, pembatasan masalah digunakan untuk mencegah

penyimpangan dan perluasan masalah utama. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Ghim Li Indonesia di Jl. Engku Putri No.1 Batam
2. Penulis membatasi variabel yang diteliti yaitu beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan karyawan yang mendekati pertimbangan-pertimbangan konseptual serta kinerja karyawan yang berkembang pada dunia karyawan. Sisi lain yang dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah dapat merumuskan asumsi tentang disiplin kerja dan beban kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan hasil kerja suatu organisasi/perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

1. **Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Bagi Universitas Putera Batam**

Dari hasil penelitian dapat dijadikan bahan acuan dan referensi bagi peneliti lanjutan berikutnya dalam upaya mencari dan mengembangkan kelemahan dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. **Bagi Perusahaan**

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam lingkup internal organisasi, serta dapat dijadikan bahan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.