

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling penting, dan manajemen mereka sangat penting jika mereka akan digunakan secara maksimal dalam memajukan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia ini memerlukan pengelolaan yang berbeda dengan aset lainnya, karena aset tersebut memiliki pemikiran dan perilaku yang jika dikelola dengan baik dapat berkontribusi secara aktif bagi kemajuan organisasi. Setiap bisnis, pada titik tertentu, akan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya dengan harapan dapat mencapai tujuannya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga dalam mencapai keberhasilan (Hammar, 2023:42).

Beban kerja menurut Sari & Luturlean (2022:265) sebagaimana mengacu untuk menggambarkan jumlah pekerjaan yang ditugaskan ke departemen atau karyawan tertentu. Salah satu cara di mana sebuah organisasi dapat mengambil manfaat dari para pekerjanya adalah dengan menyediakan sumber daya material dan psikologis yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan analisis beban karyawan. Beban kerja sebagai upaya proses menghitung estimasi waktu yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia.

Disiplin kerja menurut Vallennia *et al.* (2020:40) sebagaimana mengacu pada fungsi operatif yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat terjadi dikarenakan prestasi kerja pada seorang karyawan

dapat ditingkatkan secara proporsional dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, jika tidak ada kontrol kerja yang positif, menjadi kesulitan dalam perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Selain itu, kedisiplinan dapat membantu dalam menginstruksikan pekerja tentang cara mengikuti dan menyesuaikan diri dengan aturan, prosedur, dan kebijakan yang sudah ada sebelumnya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja menurut Hariana (2021:172) sebagaimana dapat mengacu bagaimana perasaan seorang pekerja tentang pekerjaannya, apakah itu baik atau buruk. Kepuasan kerja dapat diungkapkan dengan perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan dapat diukur dengan perbedaan antara berapa banyak mereka dibayar dan berapa banyak mereka pikir mereka harus dibayar. Dari sudut pandang memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi, kontribusi pekerja terhadap perusahaan akan bertentangan dengan kontribusi mereka terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan kelimpahan ataupun kualitas dalam suatu perolehan yang menghasilkan untuk disampaikan kepada tenaga kerja untuk memperlakukan tugas di suatu perusahaan. Kinerja sebagaimana pada hasil atau jumlah keberhasilan yang dicapai seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu ketika melakukan tugas. Ini diukur terhadap standar kerja, tujuan, atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan tempat orang tersebut bekerja.. Kinerja dapat diukur dengan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan ini yang telah didirikan sebelumnya (Paparang *et al.*, 2021:119).

PT Volex Indonesia adalah perusahaan yang berbasis di Kota Batam yang berfungsi sebagai penyedia kabel perakitan untuk industri otomotif di wilayah Sekupang. Perusahaan ini termasuk bisnis yang terlibat dalam penyediaan komponen listrik, telekomunikasi, pusat data, dan peralatan media. PT Volex Indonesia yang berlokasi di Kota Batam dan bergerak di bidang manufaktur, sangat menitikberatkan pada pengembangan keterampilan tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan bisnis. Faktor beban kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja telah dilaksanakan untuk sebagai peningkatan dalam kinerja karyawan, namun implementasi yang telah dilakukan masih belum sesuai dengan apa yang diantisipasi oleh tenaga kerja dari faktor tersebut. Untuk jumlah karyawan pada departemen ICA PT Volex Indonesia dapat diperlihatkan dibawah ini:

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan Pada PT Volex Indonesia 2023

<b>No</b>	<b>Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	<i>Assistant Leader</i>	30
2	<i>Leader</i>	15
3	<i>Supervisor</i>	7
4	<i>Assistant Manager</i>	12
5	<i>Manager</i>	4
6	Operator Produksi	112

**Sumber:** PT Volex Indonesia (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.1 di atas, menjelaskan bahwasanya terdapat berbagai macam karyawan yang bekerja di PT Volex Indonesia pada beberapa posisi yang berbeda. Di sisi lain, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada karyawan yang menduduki posisi operator produksi. Hal ini disebabkan karyawan yang menduduki posisi operator produksi di PT Volex Indonesia belum menunjukkan kinerja yang optimal karena masalah beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Permasalahan dalam beban kerja pada PT Volex berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ditemukan bahwa karyawan yang mengalami kelebihan beban kerja diakibatkan adanya kelebihan jam kerja yang diberikan. Adapun jam kerja pada PT Volex dapat disampaikan dibawah ini:

**Tabel 1.2** Jam Kerja Karyawan PT Volex 2023

No	Shift Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Shift 1	07.00 WIB-16.00 WIB	12.00 WIB-13-00 WIB
2	Lembur Shift 1	16.00 WIB-20.00 WIB	18.00 WIB-18.30 WIB
3	Shift 2	16.00 WIB-01.00 WIB	18.00 WIB-19.00 WIB
4	Lembur Shift 2	01.00 WIB-05.00 WIB	03.30 WIB-04.00 WIB

**Sumber:** PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.2 di atas, menjelaskan bahwasanya karyawan karyawan PT Volex bekerja dengan 2 *shift* secara bergantian setiap minggunya. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang bekerja melebihi jam yang telah ditentukan, hal ini dikarenakan karyawan tersebut diharuskan untuk lembur agar dapat mencukupi target yang diberikan perusahaan. Selain itu, minimnya waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan yang bekerja lembur, yang hanya cukup untuk makan. Oleh karena itu, akibat dari beban kerja yang berlebihan terdapat karyawan yang merasa pusing selama bekerja sehingga karyawan tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan lancar. Dengan demikian dari pernyataan tersebut PT Volex diharuskan untuk dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Permasalahan berikutnya berkaitan yang menyangkut dalam disiplin kerja, didasarkan pada informasi yang diperoleh secara langsung pada PT Volex didapatkan bahwasanya absensi karyawan yang belum dapat memaksimalkan

disiplin kerja. Adapun data absensi karyawan PT Volex dari Januari sampai dengan Desember pada tahun 2022 dapat diperlihatkan dibawah ini:

**Tabel 1.3** Absensi Karyawan PT Volex 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	112	10	7	9	26
2	Februari	112	11	9	5	25
3	Maret	112	19	11	6	36
4	April	112	17	2	3	22
5	Mei	112	5	19	19	43
6	Juni	112	9	22	22	53
7	Juli	112	10	12	5	27
8	Agustus	112	4	9	7	20
9	September	112	13	12	11	36
10	Oktober	112	17	17	10	44
11	November	112	21	25	16	62
12	Desember	112	12	18	12	42

**Sumber:** PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.3 di atas, menjelaskan bahwasanya absensi karyawan PT Volex pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 112 yang dapat menyatakan bahwa belum maksimal, hal ini disebabkan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dikarenakan terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Selain itu, terdapat pula karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan perusahaan sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Volex, yang dimana jika karyawan tersebut berhalangan hadir serta karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan maka target perusahaan tidak bisa tercapai. Dengan demikian, PT Volex diharapkan agar dapat memberikan penegasan kepada karyawan yang kurang disiplin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Volex.

Permasalahan berikutnya berkaitan yang menyangkut kepuasan kerja, didasarkan pada informasi yang diperoleh langsung pada PT Volex didapatkan

bahwasanya terdapat karyawan yang keluar masuk PT Volex pada tahun 2018 hingga 2022. Adapun data *turnover* karyawan PT Volex dapat diperlihatkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4** *Turnover* Karyawan PT Volex 2023

<b>Tahun</b>	<b>Keluar</b>	<b>Masuk</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Persentase (%)</b>
2018	12	10	135	8.89
2019	23	14	126	18.25
2020	12	15	129	9.30
2021	15	4	118	12.71
2022	10	4	112	8.93

**Sumber** : PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.4 di atas, menjelaskan bahwasanya terdapat karyawan yang risen, hal ini dikarenakan ketidakpuasan karyawan bekerja yang disebabkan tidak adanya bonus tahunan yang diberikan oleh PT Volex. Selain itu, terdapat pula karyawan yang beranggapan bahwa kerja sebagai operator produksi pada PT Volex tidak adanya jenjang karir yang diberikan, yang dimana karyawan bekerja sebagai operator produksi sampai kontrak abis sehingga menyebabkan kebosanan pada karyawan tersebut. Dengan demikian diharapkan PT Volex dapat memberikan lembur serta jenjang karir kepada karyawan hal ini dilakukan dalam mengupayakan karyawan lebih merasakan puas pada pekerjaan sehingga dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT Volex masih dikatakan belum dapat mencapai kata maksimal, hal ini dapat disebabkan dimana target yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama tahun 2022 belum dapat tercapai seutuhnya. Dengan demikian, adapun data dengan dapat yang diperoleh langsung pada PT Volex berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat diperlihatkan sebagaimana dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.5** Kinerja Karyawan PT Volex 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	112	201.432	210.443	95.72%
2	Februari	112	226.789	234.564	96.69%
3	Maret	112	210.489	223.445	94.20%
4	April	112	238.659	247.665	96.36%
5	Mei	112	230.471	234.900	98.11%
6	Juni	112	253.673	267.872	94.70%
7	Juli	112	259.498	262.197	98.97%
8	Agustus	112	266.589	273.459	97.49%
9	September	112	261.034	269.942	96.70%
10	Oktober	112	277.921	283.896	97.90%
11	November	112	271.338	275.343	98.55%
12	Desember	112	276.567	290.329	95.26%

**Sumber:** PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.5 di atas, menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan pada PT Volex belum mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal, hal ini disebabkan tidak dapat tercapainya target yang diberikan selama pada tahun 2022. Dari pernyataan tersebut kinerja yang belum maksimal dikarenakan terdapat permasalahan pada beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang dimana dapat mengakibatkan perubahan perilaku karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu PT Volex diharuskan dapat menyelesaikan dengan segera terhadap permasalahan yang ada agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga perusahaan bisa dapat keuntungan yang lebih.

Dengan adanya uraian yang berkaitan dengan permasalahan di latar belakang yang telah disampaikan pada paragraf sebelumnya, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan diberikan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penjelasan dengan terdapat dilatar belakang sehingga masalah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat karyawan yang bekerja melebihi jam yang telah ditentukan dikarenakan karyawan tersebut diharuskan untuk lembur
2. Akibat dari beban kerja yang berlebihan terdapat karyawan yang merasa pusing selama bekerja.
3. Absensi karyawan PT Volex pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 112 yang dapat menyatakan bahwa belum maksimal.
4. Terdapat karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan perusahaan dalam bekerja.
5. Ketidakpuasan karyawan bekerja yang disebabkan tidak adanya bonus tahunan yang diberikan oleh PT Volex.
6. Karyawan beranggapan bahwa kerja sebagai operator produksi pada PT Volex tidak adanya jenjang karir yang diberikan.
7. Kinerja karyawan pada PT Volex belum mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal.
8. Kinerja yang diberikan tidak dapat tercapainya target yang diberikan selama pada tahun 2022.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus dan tidak terlalu luas, penelitian ini harus mematuhi batasan masalah yang tercantum di bawah ini:



1. Pada variabel bebas dibatasi pada beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Untuk reponden yang diteliti merupakan karyawan PT Volex pada departemen ICA dengan bagian kerja sebagai operator produksi pada tahun 2023.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Uraian masalah penelitian dengan mengacu pada latar penelitian yang telah memberikan rumusan masalah seperti yang disajikan dibawah ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan kinerja karyawan pada PT Volex?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Uraian rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian dapat disampaikan dibawah ini:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.

3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan kinerja karyawan pada PT Volex.
4. Untuk mengetahui beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerjan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Secara Teoritis**

Temuan penelitian memiliki kemampuan dengan meningkatkan dalam pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan titik referensi untuk bisnis mengenai cara terbaik untuk mendekati strategi guna mempertahankan tingkat kinerja. Secara teori seharusnya dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.6.2 Secara Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang telah dibahas selama perkuliahan untuk diterapkan dalam penelitian yang telah dilakukan, khususnya pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penemuan dalam penelitian yang telah diperlakukan diharapkan dengan dapat memberikan informasi dan saran agar PT Volex dapat memasukkan serta

dapat menerapkannya kedalam pengembangan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kerjanya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penemuan dalam penelitian yang telah dilakukan ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi di perpustakaan Universitas Putera Batam dan sebagai bahan untuk melakukan perbandingan penelitian bagi peneliti lain yang mendalami substansi yang sama.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat menjadi sumber informasi dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Alhasil, bisa menjadi bahan perbandingan yang bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya.