

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan di Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia bisa berpengaruh bagi perusahaan jika ingin mencapai tujuan visi dan misinya. Jika sebuah perusahaan tanpa sumber daya manusia yang bijak, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Setiap perusahaan tentunya ingin memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk didayagunakan dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan.

Menurut (Huda 2020: 1), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kinerja organisasi sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja atau pegawai yang berusaha keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Namun sumber daya manusia juga merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Menurut (Yuniarti et al. 2021: 15), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga mampu bertahan

dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Kemudian kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya beban kerja. Penelitian menurut (Harini et al., 2018) dalam (Budiasa 2021: 5) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pengertian disiplin kerja menurut Mangkuprawira (2011) dalam (Febriansah 2018: 125) adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (Rezeki et al. 2021: 163), motivasi kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya dengan berselancar daring (*online*), tidak fokus pada pekerjaan mereka, mengganggu bahkan membuat konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada karyawan lainnya, dan lain sebagainya.

PT Citra Mandiri Distribusindo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor di Kota Batam. PT Citra Mandiri Distribusindo

berdiri sejak tahun 2014 yang berlokasi di Tunas Industrial Estate blok C dan E, Belian, Kecamatan Batam Kota. Dimana perusahaan ini mendistribusikan barang-barang seperti kosmetik, *snack*, sabun dan peralatan rumah tangga.

Tabel 1.1 Data Posisi Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo

Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

No.	Jabatan Departemen Sales	Jumlah
1	Supervisor Manager Sales	4
2	Supervisor Sales	16
3	Sesko	25
4	Sales	63
TOTAL		108

Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo, 2023

PT Citra Mandiri Distribusindo memiliki karyawan departemen *sales* sebanyak 108 orang. Dan dari 108 orang tersebut terbagi menjadi 4 posisi yaitu pada posisi supervisor *manager sales* sebanyak 4 orang, supervisor *sales* 16 orang, sesko 25 orang dan posisi *sales* sebanyak 63 orang.

Tabel 1.2 Data Pencapaian Target Sales PT Citra Mandiri Distribusindo

Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

No.	Bulan	Target Sales	Penjualan Sales	%
1	Juni 2022	Rp 550.000.000,-	Rp 351.875.898,-	64,0%
2	Juli 2022	Rp 550.000.000,-	Rp 288.481.208,-	52,5%
3	Agustus 2022	Rp 580.000.000,-	Rp 274.124.110,-	47,3%
4	September 2022	Rp 600.000.000,-	Rp 588.901.248,-	98,2%
5	Oktober 2022	Rp 590.000.000,-	Rp 614.829.066,-	104,2%
6	November 2022	Rp 610.000.000,-	Rp 330.791.841,-	54,2%
7	Desember 2022	Rp 620.000.000,-	Rp 420.412.910,-	67,8%
8	Januari 2023	Rp 590.000.000,-	Rp 600.889.129,-	101,8%

9	Februari 2023	Rp 575.000.000,-	Rp 312.840.241,-	54,4%
10	Maret 2023	Rp 615.000.000,-	Rp 551.284.128,-	89,6%
11	April 2023	Rp 620.000.000,-	Rp 411.480.009,-	66,4%
12	Mei 2023	Rp 630.000.000,-	Rp 582.084.712,-	92,4%

Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo, 2023

Berdasarkan data Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pencapaian *sales* mengalami naik dan turun setiap bulannya. Selain itu, bisa dilihat dari Tabel 1.2 pencapaian *sales* dari bulan Juni 2022 hingga bulan Mei 2023 hampir setiap bulan pencapaian *sales* tidak menempuh 100% dari target yang diberikan. Hal tersebut membuktikan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo

Tabel 1.3 Data Target *Sales* PT Citra Mandiri Distribusindo
Periode Juni 2022 Sampai dengan Mei 2023

No.	Bulan	Target Omset
1	Juni 2022	Rp 550.000.000,-
2	Juli 2022	Rp 550.000.000,-
3	Agustus 2022	Rp 580.000.000,-
4	September 2022	Rp 600.000.000,-
5	Oktober 2022	Rp 590.000.000,-
6	November 2022	Rp 610.000.000,-
7	Desember 2022	Rp 620.000.000,-
8	Januari 2023	Rp 590.000.000,-
9	Februari 2023	Rp 575.000.000,-
10	Maret 2023	Rp 615.000.000,-
11	April 2023	Rp 620.000.000,-
12	Mei 2023	Rp 630.000.000,-

Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo, 2023

Permasalahan selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 1.3, dari data target sales tersebut dapat dilihat bahwa target yang diberikan perusahaan kepada *sales* hampir mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal tersebut menjadi sebuah beban kerja pada karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

Selain dari target yang terus meningkat setiap bulannya, *sales* pada PT Citra Mandiri Distribusindo juga dibebankan dengan pembagian kerja yang tidak merata. Seperti dengan *sales* sebanyak 63 orang tetapi setiap *sales* diwajibkan untuk menjual lebih dari 1 jenis produk, hal tersebut menjadi sebuah beban kerja yang dihadapi oleh masing-masing *sales* dikarenakan tidak dapat berfokus pada 1 produk yang dijual.

Kedisiplinan pada PT Citra Mandiri Distribusindo masih menjadi sebuah permasalahan pada perusahaan tersebut. Permasalahan kedisiplinan pada PT tersebut terbukti dari absensi dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Dimana karyawan sering terlambat masuk kerja pada jam masuk yang telah ditentukan oleh perusahaan serta sering tidak melakukan absensi setelah tiba di kantor. Selain itu, karyawan pada perusahaan tersebut sering tidak hadir atau tidak melakukan absen serta tidak memberikan surat izin ataupun pemberitahuan tidak masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

Hal tersebut terbukti pada Tabel 1.4 di bawah, yang terkait data absensi pada PT Citra Mandiri Distribusindo sejak 1 tahun terakhir dari bulan Juni 2022 hingga bulan Mei 2023. Dan dari data tersebut menunjukkan tingginya persentase keterlambatan karyawan yang menjadi sebuah permasalahan kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo
Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

Data Absensi Karyawan Juni 2022 - Mei 2023						
Tahun	Bulan	Karyawan	Keterlambatan <15 Menit	Keterlambatan >15 Menit	Absen	Persentase Ketidaksiplinan
2022	Juni	108	16	7	3	24,1%
	Juli	108	21	9	6	33,3%
	Agustus	108	10	6	4	18,5%
	September	108	19	11	9	36,1%
	Oktober	108	24	10	5	36,1%
	November	108	17	9	2	25,9%
	Desember	108	19	8	10	34,3%
2023	Januari	108	15	10	7	29,6%
	Februari	108	20	12	5	34,3%
	Maret	108	23	5	8	33,3%
	April	108	27	11	4	38,9%
	Mei	108	16	14	7	34,3%

Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo, 2023

Dari data absensi pada Tabel 1.4 bisa terlihat bahwa angka keterlambatan karyawan masih tinggi dan angka ketidakhadiran juga masih tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo masih kurang disiplin, dikarenakan tidak menaati peraturan perusahaan yang seharusnya masuk kerja pada pukul 08.00 WIB.

Selain itu PT Citra Mandiri Distribusindo memiliki permasalahan motivasi kerja terhadap karyawannya. Salah satu masalahnya adalah mengenai *reward* yang diberikan kepada *sales*. *Reward* memberikan hiburan atau motivasi yang

cukup besar terhadap karyawan. *Reward* disini berupa insentif uang yang diberikan kepada *sales* yang mencapai target.

Tabel 1.5 Data Target dan Insetif Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo

Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

No.	Pencapaian Target	Insetif
1	112%	Rp 900.000,-
2	100%	Rp 680.000,-
3	85%	Rp 440.000,-

Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo, 2023

Berdasarkan data insentif pada Tabel 1.5 bisa terlihat bahwa insentif yang diberikan kepada sales masih rendah. Dengan pemberian *reward* insentif yang rendah tentunya membuat setiap *sales* menjadi tidak semangat dalam mengejar target yang diberikan. Hal tersebut juga terbukti dari pencapaian *sales* yang rata-rata tidak mencapai target yang diberikan kepada perusahaan.

Selain itu, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dalam perusahaan merupakan salah satu alasan munculnya kurangnya motivasi kerja. Dalam sebuah perusahaan komunikasi antara atasan maupun sesama rekan kerja itu sangat penting supaya dapat lebih saling memahami sehingga disaat bawahan memiliki masalah disaat melaksanakan kerja, atasan bisa mengetahui dalam waktu yang dekat dan bisa segera memberikan motivasi agar bawahan tersebut dapat kembali semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut terbukti bahwasannya karyawan pada divisi *sales* tidak pernah mengadakan *briefing* dengan atasan saat sebelum berangkat kerja. Sehingga *sales* tidak diberikan kalimat positif maupun motivasi saat sebelum berangkat kerja.

Dari pemaparan latar belakang, penulis berkeinginan memahami lebih lanjut tentang kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo dan tertarik membuat penelitian yang berjudul : **“PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHAAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO DI KOTA BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Target omset yang semakin meningkat pada PT Citra Mandiri Distribusindo merupakan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo;
2. Keseringan terlambat kerja merupakan pengaruh pada disiplin kerja yang dapat mempengaruhi pada karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo;
3. Keseringan tidak masuk kerja merupakan pengaruh pada disiplin kerja yang dapat mempengaruhi pada karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo;
4. Rendahnya insentif karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo merupakan permasalahan pada Motivasi kerja karyawan sehingga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo;
5. Kinerja Karyawan menurun dapat dilihat dari ketidakcapaian target penjualan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun terdapat batasan masalah yang telah dibuat oleh penuli guna membatasi penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Penelitian menguji pengaruhnya Beban Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
2. Variabel bebas yang hanya akan diteliti yakni Beban Kerja, Disiplin dan Motivasi, serta variabel terikat yang diteliti yakni Kinerja Karyawan.
3. Responden yang diteliti merupakan karyawan departemen *sales* pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo dipengaruhi oleh beban kerja?
2. Apakah kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja?
3. Apakah kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo dipengaruhi oleh motivasi kerja?
4. Apakah kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo secara bersamaan dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat ditentukan pula tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PT. Citra Mandiri Distribusindo.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
4. Untuk mengetahui beban kerja, disiplin dan motivasi secara bersama–sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo di kota batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini kelak dapat memberikan kontribusi berupa pengetahuan tambahan bagi para pelaku bisnis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau informasi dalam menyusun kebijakan keputusan perusahaan yang terkait dalam kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman dalam konteks bisnis, serta menjadi salah satu metode untuk memperdalam pemahaman selama masa perkuliahan.

1.6.2.2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan mempertimbangkan dan memberikan solusi pada saat mengambil keputusan yang terkait dengan beban kerja, disiplin, dan motivasi pada kinerja karyawan bagi PT Citra Mandiri Distribusindo.

1.6.2.3 Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini berharap dapat bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Putera Batam Sebagai tambahan bahan referensi dan pembelajaran berkaitan dengan dunia bisnis terutama untuk mahasiswa yang program studi manajemen bisnis.