

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dijadikan sebagai faktor pendorong dalam terlaksananya kegiatan kerja sama, dikarenakan sumber daya manusia ini mempunyai keahlian dan kreativitas untuk membawa perusahaan mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan saja, namun hal tersebut juga menjadi tanggung jawab dari pimpinan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia, tentunya harus memiliki pimpinan yang profesional. Pimpinan yang profesional yaitu pimpinan yang dapat mengelola dan memanfaatkan secara maksimal pengembangan pada karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Swedana, 2023:401).

Tanpa adanya peranan karyawan, maka segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan tidak akan berjalan lancar (Hermawati, 2020:100). Dengan begitu karyawan sebagai asset perusahaan untuk melakukan segala aktivitas pada berbagai bidang yang berkaitan dengan suatu perusahaan. Dari hal tersebut membuat perusahaan dituntut untuk berusaha mencari kebijakan dan cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas pada karyawannya. Salah satu cara yang perusahaan lakukan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya (Tono & Sukati, 2024:3563).

Kinerja karyawan bersifat individual, dikarenakan individu mempunyai kemampuan dan ukuran yang berbeda dari yang satu dengan lainnya ketika melakukan tanggung jawab maupun tugas mereka. Dari tingkatan kemampuan yang karyawan miliki dapat menjadi kontribusi bagi perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat melakukan pengukuran kemampuan karyawan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan pada saat bekerja. Jurnal yang terindeks DOAJ berjudul “*The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable*” mengatakan bahwa kinerja karyawan yang semakin baik dengan begitu tujuan perusahaan juga akan semakin mudah untuk tercapai (Noviantoro et al., 2022:81). Salah satu hal yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu beban bekerja pada karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020:84).

Beban kerja termasuk hal yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Musa & Serijadi, 2020:102). Beban kerja dapat berupa beban kerja psikologi dan fisik, yang mana beban kerja psikologi seperti prestasi kerja seseorang dengan lainnya dan seberapa jauh tingkat keahlian dari karyawan tersebut, sedangkan beban kerja fisik seperti beratnya pekerjaan yang berhubungan dengan fisik. Jurnal yang terindeks DOAJ berjudul “*The Effect of Workload, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance of PT BDMN Rantauprapat*” mengatakan kemampuan kerja karyawan yang lebih tinggi dari tuntutan kerja akan membuat mereka merasa bosan, begitu juga sebaliknya jika kemampuan kerja karyawan yang lebih rendah daripada tuntutan kerja maka akan timbul rasa lelah yang berlebihan (Sultanto et al., 2023:2788).

Selain beban kerja, adapun hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja ini supaya karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap segala aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Jurnal yang terindeks DOAJ berjudul “*The Effect of Remuneration and Work Discipline on Employee Performance at PT Askrida Syariah Insurance*” mengatakan tingginya disiplin kerja dalam suatu perusahaan begitu juga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan perusahaan juga dapat lebih cepat merealisasikan tujuannya (Alkahfi & Ramadhani, 2023:77). Perusahaan menggunakan disiplin kerja ini untuk berkomunikasi secara tidak langsung kepada karyawan supaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi (Akib et al., 2022:587)

Selain disiplin kerja, penting juga untuk meningkatkan motivasi bekerja pada karyawan. Motivasi dianggap sebagai variabel penting dalam penentuan kinerja karyawan (Jafar et al., 2023:21). Motivasi menunjukkan sikap yang diarahkan untuk pencapaian target yang dipengaruhi oleh lingkungan bekerja dalam perusahaan. Motivasi mendorong masing-masing individu dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Supaya tujuan perusahaan dapat tercapai, karyawan harus diberikan motivasi supaya semangat kerja karyawan tetap dipertahankan. Jurnal yang terindeks sinta dua berjudul “*Implication of work Motivation, Employee Discipline and Compensation on Employee Performance While Working From Home at a Digital Marketing Company*” mengatakan keberhasilan kinerja pada karyawan bergantung pada motivasi dan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan (Azmy et al., 2022:15).

PT Asia Panganindo Jaya pertama kali berdiri pada tahun 2002 sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *general supplier* yang mana perusahaan ini menyediakan berbagai kebutuhan kapal maupun hotel. Perusahaan ini berlokasi di Komplek Union Industrial Park Blok D No. 15, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai jenis barang yang dimulai dari bahan baku makanan, suku cadang, peralatan kantor sampai dengan perawatan fasilitas. Dengan sumber daya yang dimiliki, PT Asia Panganindo Jaya berkomitmen membantu para pelanggannya dalam mengelola kelengkapan maupun fasilitas gedungnya dengan baik, sehingga pelanggan dapat lebih fokus ke usaha mereka.

Permasalahan beban kerja yang terjadi pada PT Asia Panganindo Jaya yaitu yang mana banyaknya tanggung jawab ataupun tugas yang harus karyawan selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dari hal tersebut membuat karyawan harus bekerja lebih lama atau dari waktu kerja produktif yang pemerintah tetapkan yaitu delapan jam perhari. Karyawan harus *overtime* atau dengan kata lain lembur untuk menyelesaikan tugasnya dikarenakan banyaknya pemberian tanggung jawab ataupun tugas kepada karyawan tersebut. Pekerjaan yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa stress dan kelelahan, dikarenakan tidak ada waktu santai karyawan pada saat bekerja. Dibawah ini merupakan data *overtime* karyawan PT Asia Panganindo Jaya yang peneliti peroleh selama periode Juli 2023 sampai dengan Desember 2023.

Tabel 1.1 Data *Overtime* Karyawan PT Asia Panganindo Jaya

Periode Juli 2023 – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan <i>Overtime</i>	Total Jam Kerja (<i>Overtime</i>)
1	Jul 2023	120	53	1.259,50
2	Agu 2023	116	55	1.266
3	Sep 2023	118	61	1.332
4	Okt 2023	115	69	1.357,50
5	Nov 2023	110	67	1.488
6	Des 2023	109	65	1.506,50

Sumber: PT Asia Panganindo Jaya, 2023

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa total jam kerja *overtime* pada PT Asia Panganindo Jaya semakin lama semakin mengalami peningkatan. Di bulan Juli 2023 jumlah karyawan yang *overtime* ada 53 orang dengan total jam kerja *overtime* 1.259,50, dan pada bulan Agustus 2023 jumlah karyawan yang *overtime* ada 55 orang dengan total jam kerja *overtime* 1.266, kemudian pada bulan September 2023 jumlah karyawan yang *overtime* ada 61 orang dengan total jam kerja *overtime* 1.332, selanjutnya pada bulan Oktober 2023 jumlah karyawan yang *overtime* ada 69 orang dengan total jam kerja *overtime* 1.357,5, pada bulan November 2023 jumlah karyawan yang *overtime* ada 67 orang dengan total jam kerja *overtime* 1.488, dan yang terakhir pada bulan Desember 2023 jumlah karyawan yang *overtime* ada 65 orang dengan total jam kerja *overtime* 1.506,50. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa total jam kerja *overtime* karyawan yang paling sedikit pada bulan Juli 2023 dan total jam kerja *overtime* karyawan yang paling banyak terdapat pada bulan Desember 2023.

Selain itu beban kerja, adapun permasalahan disiplin kerja pada karyawan PT Asia Panganindo Jaya yaitu banyaknya karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Banyaknya karyawan yang lembur membuat mereka merasa kelelahan, sehingga mereka sering terlambat untuk datang bekerja. Berbagai aturan yang telah perusahaan tetapkan menjadi tidak berfungsi lagi, dikarenakan sejumlah alasan yang karyawan berikan. Kemudian juga tidak adanya sanksi tegas yang dikenakan kepada karyawan yang datang terlambat. Berikut ini dapat diperhatikan data tabel keterlambatan atau abensi karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya periode Juli 2023 – Desember 2023.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT Asia Panganindo Jaya

Periode Juli 2023 – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	08.01 – 08.15	08.16 – 08.30	>08.31	Jumlah Karyawan yang Terlambat
1	Jul 2023	120	23	4	2	29
2	Agu 2023	116	24	6	2	32
3	Sep 2023	118	27	5	3	35
4	Okt 2023	115	30	6	5	41
5	Nov 2023	110	36	7	4	47
6	Des 2023	109	41	8	4	53

Sumber: PT Asia Panganindo Jaya, 2023

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data jumlah keterlambatan karyawan PT Asia Panganindo Jaya semakin lama semakin meningkat. Hal ini dapat diperhatikan pada bulan Juli 2023 terdapat 29 orang terlambat, yang mana sebanyak 23 orang terlambat antara jam 08.01 – 08.15 dan 4 orang terlambat antara jam 08.16 – 08.30 dan 2 orang terlambat diatas jam 08.31. Pada bulan Agustus 2023 ada 32 orang terlambat, yang mana sebanyak 24 orang terlambat antara jam 08.01 – 08.15 dan 6 orang terlambat antara jam 08.16 – 08.30 dan 2 orang terlambat diatas jam 08.31. Kemudian pada bulan September 2023 ada 35 orang yang terlambat, yang mana sebanyak 27 orang terlambat antara jam 08.01 – 08.15 dan 5 orang terlambat antara jam 08.16 – 08.30 dan 3 orang terlambat diatas jam 08.31. Pada bulan Oktober 2023 ada 41 orang yang terlambat, yang mana sebanyak 30 orang terlambat antara jam 08.01 – 08.15 dan 6 orang terlambat antara jam 08.16 – 08.30 dan 5 orang terlambat diatas jam 08.31. Pada bulan November 2023 ada 47 orang yang terlambat yang mana sebanyak 36 orang terlambat antara jam 08.01 – 08.15 dan 7 orang terlambat antara jam 08.16 – 08.30 dan 4 orang terlambat diatas jam 08.31. Dan pada bulan Desember 2023 ada 53 orang yang terlambat, yang mana sebanyak 41 orang terlambat antara jam 08.01 – 08.15 dan 8 orang terlambat antara jam 08.16 – 08.30 dan 4 orang terlambat diatas jam 08.31. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan yang terlambat terendah pada bulan Juli 2023 dan jumlah karyawan yang terlambat tertinggi pada bulan Desember 2023.

Kemudian adapun permasalahan motivasi kerja pada karyawan yang terjadi pada PT Asia Panganindo Jaya yaitu banyaknya tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh satu karyawan, dengan kata lain tidak adanya kejelasan terhadap struktur pekerjaan dalam perusahaan. Dengan begitu dapat dikatakan satu karyawan dapat bekerja merangkap banyak hal yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga karyawan tersebut akan merasakan kelelahan pada mental maupun pada fisik. Dari kelelahan-kelelahan tersebut dapat membuat karyawan menjadi sering tidak hadir untuk bekerja dengan memberikan berbagai jenis alasan. Berikut ini dapat diperhatikan tabel absensi karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya:

Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Asia Panganindo

Periode Juli 2023 – Desember 2023

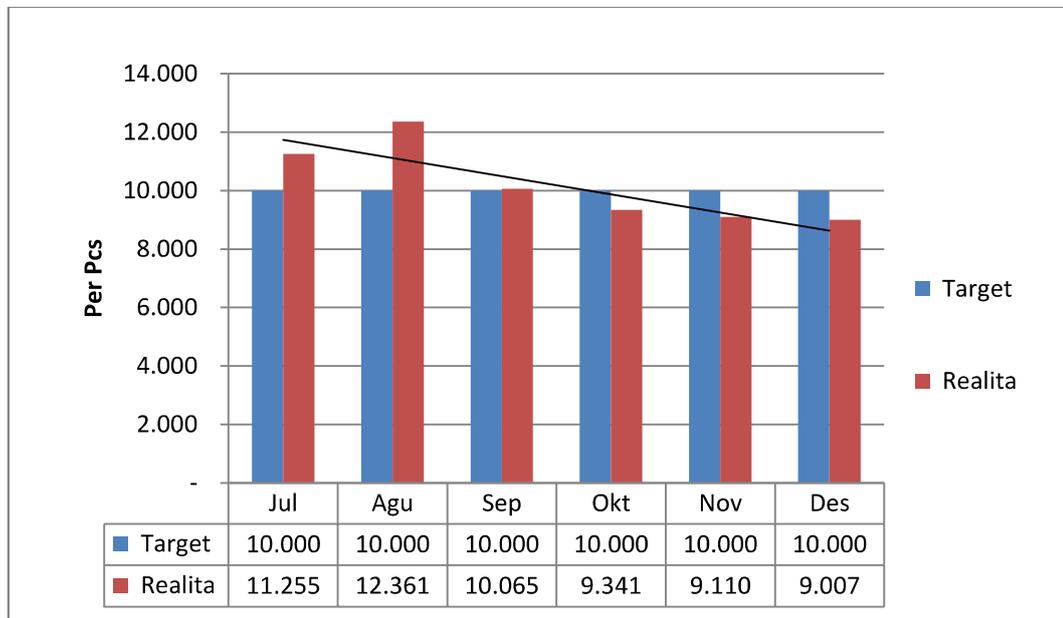
No	Periode	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran			Total Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
				Absen	MC	Lainnya		
1	Jul 2023	120	25	14	62	285	361	12,03%
2	Agu 2023	116	26	15	73	312	400	13,26%
3	Sep 2023	118	25	12	59	277	348	11,80%
4	Okt 2023	115	26	13	65	325	403	13,48%
5	Nov 2023	110	26	11	78	357	446	15,59%
6	Des 2023	109	25	12	81	424	517	18,97%

Sumber: PT Asia Panganindo Jaya, 2023

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa data ketidakhadiran karyawan PT Asia Panganindo Jaya semakin lama semakin meningkat. Hal ini dapat diperhatikan pada bulan Juli 2023 total ketidakhadiran sebanyak 361 dengan persentase 12,03%, bulan Agustus 2023 total ketidakhadiran sebanyak 400 dengan persentase 12,26%, bulan September 2023 total ketidakhadiran sebanyak 348 dengan persentase 11,80%, bulan Oktober 2023 total ketidakhadiran sebanyak 403 dengan persentase 13,48%, bulan November 2023 total ketidakhadiran sebanyak 446 dengan persentase 15,59% dan bulan Desember 2023 total ketidakhadiran sebanyak 517 dengan persentase 18,97%. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa total ketidakhadiran terendah di bulan Juli 2023 dan total ketidakhadiran tertinggi di bulan Desember 2023.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa beban kerja, disiplin dan motivasi kerja dapat menjadi hal yang berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya diperhatikan dari segi kemampuan karyawan itu sendiri saja, melainkan ada juga faktor lain yang mempengaruhinya. Jika faktor lain tersebut memiliki keadaan kurang baik terhadap karyawannya, dengan begitu hasil kerja dari karyawan juga akan menjadi kurang maksimal, begitu juga dengan sebaliknya. Selain itu menurunnya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap penjualan pada perusahaan, yang mana target penjualan yang perusahaan tetapkan menjadi tidak tercapai. Berikut ini dapat diperhatiakna target dan realita penjualan selama Juli 2023 – Desember 2023 yaitu:

Tabel 1.4 Data Target dan Realita Penjualan Produk (Per Pcs) pada
PT Asia Panganindo Jaya Periode Juli 2023 – Desember 2023



Sumber: PT Asia Panganindo Jaya, 2023

Dari Tabel 1.4 menunjukkan bahwa realita penjualan produk (per pcs) pada PT Asia Panganindo Jaya semakin lama semakin penurunan. Hal ini dapat diperhatikan target yang perusahaan tentukan ialah 10.000 pcs sedangkan realita pencapaiannya pada bulan Juli 2023 sebanyak 11.255, pada bulan Agustus 2023 sebanyak 12.361, pada bulan September 2023 sebanyak 10.065, kemudian pada bulan Oktober 2023 sebanyak 9.341, pada bulan November 2023 sebanyak 9.110 dan pada bulan Desember 2023 sebanyak 9.007. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa realita dari penjualan produk (per pcs) yang paling jauh dari target berada pada bulan Desember 2023 dan realita dari penjualan produk (per pcs) yang mencapai target paling tinggi berada pada bulan Juli 2023.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah memahami latar belakang yang terdapat diatas, dengan begitu peneliti mampu menjabarkan permasalahan yang terjadi pada PT Asia Panganindo Jaya, antara lain:

1. Banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan.
2. Terjadi peningkatan pada karyawan yang *overtime*.
3. Aturan yang perusahaan tetapkan tidak ditaati karyawan.
4. Terjadi peningkatan pada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja.
5. Tidak adanya kejelasan pada struktur pekerjaan.
6. Karyawan yang tidak hadir untuk bekerja mengalami peningkatan
7. Realita penjualan produk tidak mencapai target yang perusahaan tentukan.

1.3 Batasan Masalah

Dari jabaran identifikasi masalah diatas, dengan begitu peneliti dapat membataskan masalah dalam batasan masalah, dengan begitu permasalahan menjadi tidak luas dan tetap pada masalah yang sedang terjadi. Batasan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini mempunyai variabel bebas beban kerja, disiplin dan motivasi kerja, kemudian yang menjadi variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.
2. Objek dari penelitian ini yaitu berada di PT Asia Panganindo Jaya.
3. Responden yang akan dijadikan pada riset ini yakni semua karyawan yang berada di PT Asia Panganindo Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Setelah menjabarkan identifikasi masalah, maka peneliti mampu melakukan perumusan masalah menjadi:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya?
4. Apakah beban kerja, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah yang ada diatas, maka adapun tujuan dilakukannya riste ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.
2. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.
4. Untuk mengetahui beban kerja, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Saat melakukan penelitian tentunya terdapat beberapa manfaat yang akan diperoleh, baik itu kepada peneliti langsung ataupun ke orang yang membacanya. Dan penelitian ini memiliki manfaat teoritis yang dapat membagikan wawasan berupa informasi yang mempunyai hubungan pada beban kerja, disiplin dan motivasi kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari manfaat teoritis diatas, adapun manfaat praktis yang akan diperoleh dalam penelitian ini, dan manfaat tersebut berguna:

1. Bagi Perusahaan

Melalui riset ini mampu memberikan PT Asia Panganindo Jaya sebagai suatu bahan tambahan ataupun bahan pertimbangan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, terutama hal tersebut yang berkaitan pada beban kerja, disiplin dan motivasi kerja pada karyawan.

2. Untuk Universitas

Melalui penelitian ini dapat memberikan universitas sebagai bahan tambahan ataupun referensi ke mahasiswa lain yang ingin melaksanakan riset dengan variabel yang serupa.

3. Untuk Peneliti

Melalui penelitian ini dapat memberikan wawasan maupun informasi tambahan kepada peneliti sendiri, terutama dalam hal beban kerja, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pada karyawan.