

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini organisasi menghadapi persaingan yang ketat pada bidang perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Maka dari itu masing-masing dari organisasi mendorong karyawannya untuk mempersiapkan dalam menyesuaikan kemampuan yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017, p. 260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja. Menurut Mangkunegara (2014, p. 67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian kinerja pegawai memberitahukan bahwa apakah sumber daya manusia telah memenuhi tugas yang diberikan perusahaan, baik itu dilihat dari kualitas atau kuantitas (Rivai, 2014, p. 405). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah beban kerja. Menurut Koesmowidjojo (2017, p. 21), beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbang beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai PT. Orientama Makmur Abadi berdasarkan hasil pretest dengan 25 orang responden diperoleh hal-hal sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Analisis Beban Kerja**

| No | Pernyataan                                                                              | Setuju | Tidak Setuju |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1  | Saya sering merasakan sakit mata ketika terlalu lama menatap layar komputer             | 9      | 16           |
| 2  | Saya sering sakit kepala jika mendapatkan banyak pekerjaan dengan target waktu tertentu | 4      | 21           |
| 3  | Karena banyak laporan yang harus dikerjakan, saya tidak dapat berfikir jernih           | 0      | 25           |
| 4  | Saya sulit atau terlalu lama memahami jika mendapat tugas-tugas baru                    | 0      | 25           |

| No | Pernyataan                                                                                                          | Setuju | Tidak Setuju |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 5  | Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang diberikan tidak memenuhi target/tidak tepat waktu                          | 13     | 12           |
| 6  | Saya akan tersinggung ketika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan di unit saya | 7      | 18           |
| 7  | Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan                                     | 15     | 10           |
| 8  | Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat                            | 22     | 3            |
| 9  | Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja, baik di dalam maupun di luar kantor         | 25     | 0            |
| 10 | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi                                                         | 25     | 0            |

Sumber : PT. Orientama Makmur Abadi (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, terdapat 16 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan Saya sering merasakan sakit mata ketika terlalu lama menatap layar komputer , sebanyak 21 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan Saya sering sakit kepala jika mendapatkan banyak pekerjaan dengan target waktu tertentu , sebanyak 25 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan Karena banyak laporan yang harus dikerjakan, saya tidak dapat berfikir je ninih , sebanyak 25 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan Saya sulit atau terlalu lama memahami jika mendapat tugas-tugas baru , sebanyak 13 responden menjawab setuju pada pernyataan Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang diberikan tidak memenuhi target/tidak tepat waktu , sebanyak 18 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan Saya akan tersinggung ketika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan di unit saya , sebanyak 15 responden menjawab setuju pada pernyataan Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan , sebanyak 22 responden menjawab setuju pada pernyataan Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat , sebanyak 25 responden menjawab setuju pada pernyataan Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja, baik di dalam

maupun di luar kan o dan sebanyak 25 responden menjawab setuju pada pernyataan. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.

Selain faktor beban kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017, p. 23) kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja karyawan yang baik, selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen karyawan dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Disiplin perlu dibangun dan dijaga dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan berdampak terlambatnya pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan untuk karyawan, akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam menjalankan tugasnya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab karyawan. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, beban kerja yang seimbang dan disiplin dalam bekerja menentukan keberhasilan kinerja di PT. Orientama Makmur Abadi, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian **Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Orientama Makmur Abadi** .

## **1.2. Batasan Masalah**

Untuk mencegah terlalu luasnya cakupan penelitian yang dapat mengakibatkan penyimpangan dari tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu dilakukan pembatasan masalah, yaitu:

1. Variabel bebas yang akan diteliti adalah Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan.
2. Penelitian akan dilakukan di Kantor PT. Orientama Makmur Abadi.
3. Subjek yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT. Orientama Makmur Abadi.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penulisan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi?
2. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi?
3. Apakah Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini memberikan bukti empiris atas :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi.
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca ataupun terlibat langsung dalam penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berperan dalam pengembangan teori manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai tolok ukur kemampuan mahasiswa dalam mengaplikasikan Ilmu Pengetahuan yang telah dipelajari di Perguruan Tinggi.
- b. Sebagai bahan informasi untuk instansi terkait mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan terkait kinerja karyawan dan peminat dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.