

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi adalah era dimana penggunaan teknologi menjadi lebih maju, hal ini membuat dampak yang signifikan. Perkembangan perekonomian yang menjadi pesat, membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam berbagai sektor mengalami persaingan ketat terutama di sektor industri.

Pertumbuhan industri secara global terbilang cukup maju. Hal ini terbukti dengan munculnya perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut serta meramaikan dunia usaha di Indonesia. Perkembangan industri di Indonesia secara keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, mulai dari industri makanan, jasa, pakaian, peralatan elektronik, hingga otomotif. Dalam mencapai tujuan perusahaan di era global ini, perlu adanya sdm yang berkompeten.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu keharusan agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu dibalik berdirinya sebuah perusahaan yang berkembang. Perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusianya untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan output dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan merupakan hasil dari tanggung jawabnya untuk menghasilkan keluaran yang baik untuk perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan akan berdampak sangat tidak baik bagi perusahaan karna dapat memberikan dampak buruk bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. (Naa'imah & Farida, 2021)

Tempat penelitian yang dituju bertempat di PT. Samator Gas Industri. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha properti. Sebagai pemain gas industri terbesar di Indonesia, PT. Samator akan terus berkembang dengan menggunakan aset sumber daya alam yang memberi keuntungan bagi kehidupan.

Pada PT. Samator Gas Industri bergerak dalam pengembangan mekanik, peralatan listrik dan perdagangan alat kesehatan, dimana pelanggan utama adalah perusahaan gas modern swasta publik dan asing, termasuk organisasi milik negara (BUMN). Berdasarkan dari website resmi perusahaan PT. Samator Gas Industri, bahwasanya pertama kali didirikan pada 22 juli 1975 sebagai pabrik asetilen di Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.

Tingkat kinerja pegawai merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pra survey menggunakan kuisisioner yang diisi secara langsung oleh 32 orang karyawan yang bertugas di PT. Samator Gas Industri.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey

No	Pertanyaan Kinerja	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	19	13
2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	18	14
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	14	18
4	Saya mampu bekerja secara berkelompok dengan baik	12	20

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survey mengenai kinerja mendapatkan hasil bahwa masih terdapat karyawan yang merasa belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. Masih ada karyawan belum mampu bekerja secara berkelompok.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan di PT. Samator Gas Industri bahwa salah satu penyebab kinerja kerja berkurang dalam kategori karyawan tidak bisa bekerja baik secara berkelompok, semenjak pandemi ada pengurangan karyawan yang mengakibatkan setiap karyawan jobdesknya bertambah seperti bagian kasir yang harus bekerja sebagai kasir saja jadi harus bekerja menjadi admin billing.

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja

untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Andewi et al., 2016).

Selain itu kajian yang mendukung adanya hubungan antara beban kerja dengan disiplin kerja dimana disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan bagi para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. (Devis, 2002) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Meningkatnya kinerja karyawan bisa dilakukan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi, faktor lainnya yaitu beban kerja dan disiplin kerja. Berikut adalah hasil dari pra-survey menggunakan media kuisioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh 32 orang karyawan PT. Samator Gas Industri.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey

No	Pertanyaan Beban Kerja	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Tugas yang diberikan sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	18	14
2	Anda harus mencapai target dalam pekerjaan dengan waktu yang singkat	22	10
3	Anda merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan	17	15

4	Anda mampu mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan	18	14
---	--	----	----

Bedasarkan Tabel 1.2 Hasil Pra survey mengenai beban kerja mendapatkan hasil bahwa ada beberapa karyawan yang merasa tugas yang diberikan mendadak dengan jangka waktu yang singkat (indikator dalam dimensi otoriter). Terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak setuju dalam pertanyaan mengenai indikator dimensi beban waktu tentang waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas. Terdapat juga karyawan yang tidak mampu mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan

Hasil wawancara dengan karyawan sekaligus responden kuisioner pra survey ini bahwa karyawan ingin perusahaan tidak memberikan pekerjaan yang mendadak dengan jangka waktu yang singkat, karena ini menjadi beban kerja bagi karyawan karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat.

Kajian yang mendukung adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Kinerja dalam organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan dan sebagai hasilnya akan diketahui jika seseorang pegawai masuk dalam tingkat kinerja tertentu (Ardiana et al, 2014). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu kinerja yang menurun itu dikarenakan tingginya target suatu perusahaan, sehingga karyawan merasa terbebani melemahnya kinerja karyawan.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja yaitu disiplin kerja, berikut adalah hasil pra survey menggunakan media kuisioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan PT. Samator Gas Industri.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey

No	Pertanyaan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	32	0
2	Saya melakukan tugas kerja sampai selesai setiap harinya	25	7
3	Saya selalu menggunakan tanda pengenal dalam perusahaan	26	6
4	Saya selalu menggunakan APD pada saat bekerja	28	4

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil pra survey mengenai disiplin kerja karyawan tergolong cukup baik tetapi masih ada karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan seperti tidak memakai tanda pengenal dalam lingkungan kerja. Masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai dan masih ada karyawan yang tidak memakai APD pada saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan permasalahannya karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja.

Setelah mendapatkan informasi adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan beban kerja (X1) dan kinerja karyawan (X2) yang diteliti oleh Tine Yulianti Suryatiningsih (2021) dimana terdapat hasil ($0,018 < 0,05$). Serta nilai original sample 0,313 maka H2 diterima yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel (X2) disiplin kerja dan variabel (Y) kinerja kerja yang diteliti oleh syardiansah (2022) dimana terdapat hasil $0,025 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel (X1) beban kerja, (X2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang diteliti oleh welly hartono, merta kusuma (2020) dimana hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan t hitung ($3,658 > 2,0180$) dan signifikan $0,001 < 0,050$ yang berarti secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas serta dari informasi dan data yang tersedia lalu adanya kesempatan yang memadai, maka penulis memilih PT. Samator Gas Industri sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samator Gas Industri”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian di bawah ini :

1. Masih terdapat karyawan yang belum bisa bekerja secara berkelompok
2. Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat
3. Tidak taat dalam menggunakan APD pada saat bekerja

4. Beban pekerjaan yang meningkat
5. Kurangnya waktu kerja
6. Pemberian pekerjaan yang mendadak dengan jangka waktu yang singkat
7. Ketidakmampuan dalam mencapai target dalam pekerjaan dengan waktu yang singkat
8. Tidak mampu mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan
9. Penurunan kualitas kerja dengan keterampilan yang dimiliki
10. Beban kerja yang bertambah tidak sesuai dengan jobdesk nya

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu maka penelitian ini difokuskan pada beberapa permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian dibawah ini :

1. Penelitian ini berada pada bidang ilmu manajemen khususnya dibidang SDM.
2. Penelitian ini mengkaji dan menjelaskan Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Samator Gas Industri
3. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.
4. Responden yang diambil yaitu seluruh Pegawai PT. Samator Gas Industri
5. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dengan bantuan SPSS *Version 25*

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja Pegawai di PT Samator Gas Industri.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di PT Samator Gas Industri.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di PT Samator Gas Industri.
4. Apakah terdapat hubungan Beban Kerja pegawai dengan Disiplin Kerja Pegawai di PT Samator Gas Industri.
5. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai di PT Samator Gas Industri.
6. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di PT Samator Gas Industri.
7. Apakah terdapat pengaruh simultan antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di PT Samator Gas Industri.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan beban kerja pegawai PT. Samator Gas Industri
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pegawai PT. Samator Gas Industri
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai PT. Samator Gas Industri
4. Untuk mengetahui, hubungan Beban Kerja pegawai dengan Disiplin Kerja Pegawai di PT Samator Gas Industri.

5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Samator Gas Industri
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Samator Gas Industri
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Samator Gas Industri

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terapat dua hal utama manfaat penelitian yaitu:

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang diteliti serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki untuk masyarakat sekitar umum tentang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di PT. Samator Gas Industri.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para praktis perusahaan maupun organisasi dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

