

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu komponen penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia menjadi peran utama dari segala sumber daya yang terdapat pada perusahaan. Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga tidak mengakibatkan kekurangan atau kelebihan SDM dan kualitas SDM harus memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Kegagalan dalam mengelola SDM dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum pada saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, yaitu manajemen yang tidak efisien serta kualitas SDM yang belum memadai. Dengan melihat kondisi saat ini, maka penting untuk meningkatkan kinerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kontribusi yang didapat oleh suatu organisasi atau perusahaan sangat banyak dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Organisasi ataupun perusahaan harus bisa mengenal berbagai kelemahan serta kelebihan

karyawan sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan serta meningkatkan kelebihan dalam tujuan meningkatkan kreativitas serta pengembangan karyawan agar majunya lembaga tersebut dalam mencapai tujuan. Untuk mengetahui kinerja karyawan sudah memenuhi standar atau belum maka perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karyawan pada saat awal bulan melakukan brifieng untuk mengetahui apakah ada kendala selama bekerja secara bertahap yang mengarah pada masa lalu atau masa yang akan datang.

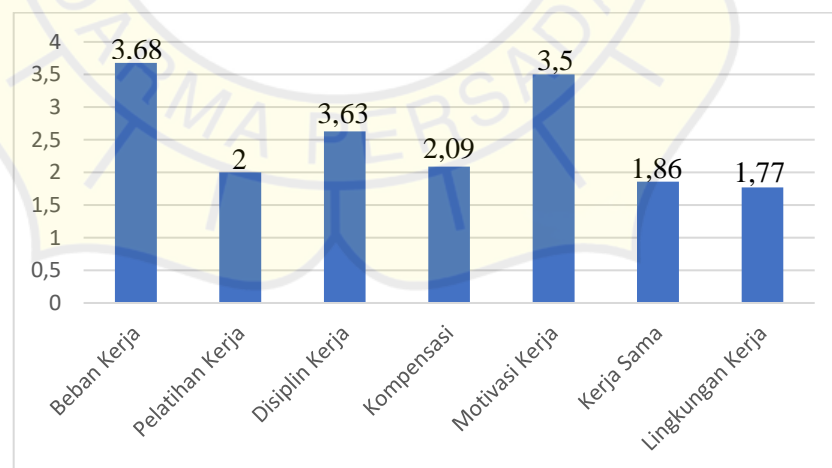
PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produsen tekstil. Segmen yang menjadi fokus PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta yaitu dalam memproduksi berbagai macam karpet yakni karpet otomotif dan karpet reguler. PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan harus memiliki keterampilan dan kecekatan dalam bekerja supaya setiap pekerjaannya akan terlihat rapih. Tetapi tidak semudah itu menemukan karyawan yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut informasi dari *Human Resource Development* PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta bahwa pada beberapa bulan yang lalu mengalami permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana setiap karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Dibawah ini adalah tabel kinerja karyawan berdasarkan data matrik *skill* karyawan :

Tabel 1. 1 Data Matrik Skill Karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta

No.	Bagian	TARGET		Analisis Kompetensi	
		Hard Skill	Soft Skill	Hard Skill	Soft Skill
1	Produksi	100%	100%	87%	93%
2	<i>Production Planning and Inventory Control (PPIC)</i>	100%	100%	88%	90%
3	<i>Human Resource and General Affair</i>	100%	100%	94%	89%
4	Marketing	100%	100%	89%	92%
5	<i>Maintenance</i>	100%	100%	90%	88%
6	<i>Quality Control (QC)</i>	100%	100%	91%	87%
7	<i>Research and Development</i>	100%	100%	88%	90%

Sumber : HRD PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diketahui untuk dijadikan acuan sebagai penentu variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta. Berikut data pra survei tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2022

Gambar 1. 1 Grafik Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil survei sebanyak 22 responden menunjukkan bahwa ada tiga variabel tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Secara umum dalam suatu perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja SDM adalah penerapan beban kerja yang membuat karyawan yang dituntut untuk mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja sangat diperlukan karena merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Faktor beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan pemberian beban kerja pada karyawan maka sangat membantu perusahaan dalam menilai sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh terhadap kinerja perusahaan, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang, karena jika beban kerja meningkat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

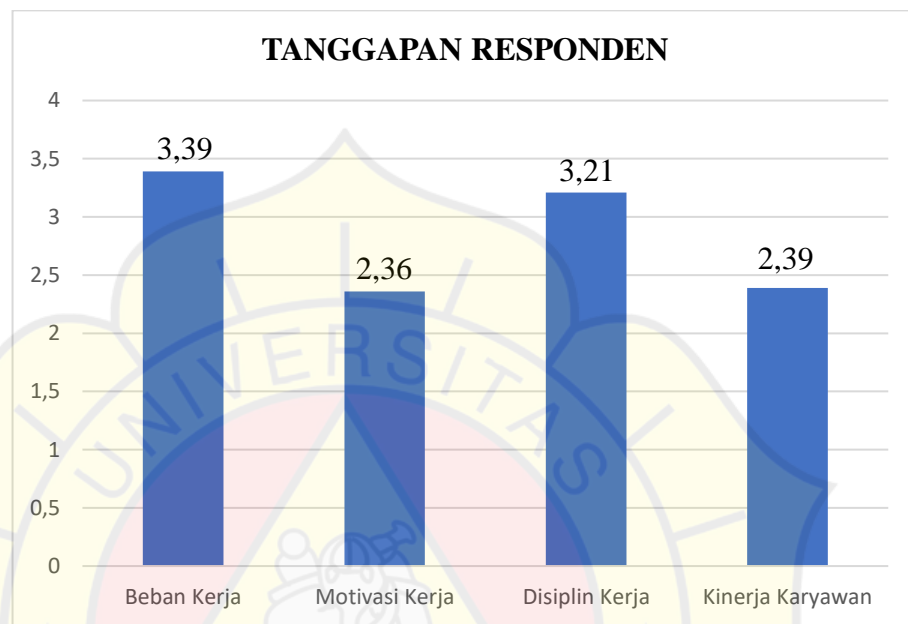
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja yaitu pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang penting yang harus dilakukan dalam suatu organisasi karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan pembinaan, pengembangan dan pengarahan karyawan dalam bekerja. Menurut Fahmi (2017:100), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-

kebutuhan yang diinginkan. Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Motivasi sangat memiliki hubungan yang begitu erat dengan tingkat kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan semangat kerja bagi karyawan. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai keinginan untuk berusaha sekuat tenaga agar mencapai tujuan tertentu yang ditentukan oleh kemampuan motivasi kerja individual untuk memenuhi kebutuhan individu atau organisasi.

Selain faktor beban kerja dan motivasi, kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satunya kedisiplinan kehadiran karyawan dalam bekerja. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh perusahaan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maupun menerapkan disiplin kerja kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga harapan dan tujuan perusahaan dalam kedisiplinan kerja karyawan dapat meningkat.

Penulis juga melakukan pra survei penelitian kepada 22 Karyawan di PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta sebagai data observasi

dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2022

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta

Dari grafik di atas, berdasarkan tabel 3.4 mengenai interpretasi nilai hasil tanggapan responden variabel beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta jawaban 22 responden dari gambar 1.2 tentang beban kerja mencapai rata-rata 3,39 yang mengindikasikan beban kerja sangat tinggi dalam tabel interval yang artinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dibebani dengan tugas yang sulit karena karyawan diminta bekerja secara efektif agar dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang

ditentukan. Variabel motivasi kerja mencapai rata-rata 2,36 yang mengindikasikan rendah yang artinya karyawan tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik di perusahaan. Kemudian untuk rata-rata disiplin kerja mencapai 3,21 yang mengindikasikan sangat tinggi dan untuk kinerja karyawan rata-rata mencapai 2,39 yang mengindikasikan rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta masih rendah, namun memiliki beban kerja dan disiplin kerja yang tinggi.

Mengacu pada penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurdina (2020) yang menyatakan bahwa Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Bertitik tolak dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan memilih judul penelitian **Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikembangkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah :

1. Penerapan Beban Kerja di PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta teridentifikasi tinggi yang berdampak pada tekanan psikologis sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Penerapan Motivasi Kerja di PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta teridentifikasi masih rendah yang berdampak pada kebutuhan sosial sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. Penerapan Disiplin Kerja di PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta teridentifikasi tinggi yang berdampak pada tanggungjawab kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan di PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta teridentifikasi rendah pada data hasil produksi perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka pembatasan dan ruang lingkup bahasan skripsi berfokus hanya membatasi pada permasalahan yang sesuai dengan judul skripsi yang diajukan yaitu mengenai pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan telah diketahuinya hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis ini diharapkan penelitian ini dapat berguna yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dengan diketahui Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dan kinerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penulis dalam pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.

- b. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan beberapa informasi yang berguna sebagai bahan saran dan masukan untuk mengetahui

arti pentingnya pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Warna Karpetindo Agung Purwakarta.

