

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi saat ini mengharuskan perusahaan untuk mempunyai strategi yang tepat mengenai kegiatan bisnis. Salah satu strategi yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah strategi dalam pemanfaatan dan pengendalian Sumber Daya Manusia. Selain itu pelaku bisnis juga perlu memberikan perhatian pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang berpotensi.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, meskipun sudah ditunjang dengan adanya teknologi tanpa ditunjang adanya manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada akan menjadi tolok ukur dalam perkembangan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan proses dari tahap penarikan karyawan sampai dengan pemutusan hasil kerja atau pensiun untuk mencapai tujuan perusahaan (Handoko 2014:4). Arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Fahmi (2017;176) kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh perusahaan dari hasil pekerjaannya selama satu periode waktu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang tujuan diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Dalam menjalankan pekerjaan ataupun tanggung jawabnya, ukuran berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi.

PT. Semen Indonesia Distributor merupakan Perusahaan Distributor yang bergerak di sektor bahan bangunan semen maupun nonsemen. Dengan dukungan cabang yang tersebar di kota besar di Indonesia di wilayah Jawa Timur, Jawa Barat, DKI Jakarta, Banten, Sumatera dan yang terbaru yaitu wilayah Bali. Kedepan PT. Semen Indonesia Distributor akan terus memperluas jaringan distribusi bahan bangunan semen dan nonsemen, hingga bisa menjangkau seluruh wilayah Indonesia.

PT Semen Indonesia Distributor Berkedudukan di Gresik dengan spesialisasi usaha sebagai distributor bahan bangunan dengan jumlah pelanggan

dan jaringan layanan yang terus berkembang dari tahun ke tahun. PT. Semen Indonesia Distributor terletak di Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo No. 728A, Tlogobendung, Kecamatan Gresik, Dahanrejo, Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61122, Indonesia dengan memiliki jumlah Sumber Daya Manusia saat ini sebanyak 138 karyawan yang berada di kantor pusat dan kantor cabang.

Fenomena menarik di lapangan terjadi peningkatan kinerja dari PT. Semen Indonesia Distributor Gresik oleh para karyawannya setiap tahun. Akan tetapi, meskipun terjadi peningkatan prosentase kinerja setiap tahunnya, kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik yang mendapatkan prosentase nilai dibawah 70 lebih besar dibandingkan karyawan yang mendapatkan nilai diatas 70. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. Berikut adalah tabel 1.1 mengenai Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Semen Indonesia Distributor Gresik
Periode 2015-2017

Nilai	Jun-15	Prosentase %	Jun-16	Prosentase %	Jun-17	Prosentase %
<70	134	97	126	91	118	86
>70	4	3	12	9	20	14
Total	138	100	138	100	138	100

Nilai	Des-15	Prosentase %	Des-16	Prosentase %	Des-17	Prosentase %
<70	132	96	117	85	96	70
>70	6	4	21	15	42	30
Total	138	100	138	100	138	100

Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor Gresik Tahun 2015-2017

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2015-2017 kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik mengalami

peningkatan kinerja. Dari tahun 2015 penilaian tahap pertama bulan Juni dari jumlah karyawan sebanyak 138 orang yang mendapatkan nilai kinerja dibawah 70 sebanyak 134 orang dengan prosentase 97% dan yang mendapatkan nilai diatas 70 sebanyak 4 orang dengan prosentase 3%. Sementara penilaian tahap kedua bulan Desember dari jumlah karyawan sebanyak 138 orang yang mendapatkan nilai kinerja dibawah 70 sebanyak 132 orang dengan prosentase 96% dan yang mendapatkan nilai diatas 70 sebanyak 6 orang dengan prosentase 4%. Pada tahun 2016 penilaian tahap pertama bulan Juni dari jumlah karyawan sebanyak 138 orang yang mendapatkan nilai kinerja dibawah 70 sebanyak 126 orang dengan prosentase 91% dan yang mendapatkan nilai diatas 70 sebanyak 12 orang dengan prosentase 9%. Sementara penilaian tahap kedua bulan Desember dari jumlah karyawan sebanyak 138 orang yang mendapatkan nilai kinerja dibawah 70 sebanyak 117 orang dengan prosentase 85% dan yang mendapatkan nilai diatas 70 sebanyak 21 orang dengan prosentase 15%. Sedangkan pada tahun 2017 penilaian tahap pertama bulan Juni dari jumlah karyawan sebanyak 138 orang yang mendapatkan nilai kinerja dibawah 70 sebanyak 118 orang dengan prosentase 86% dan yang mendapatkan nilai diatas 70 sebanyak 20 orang dengan prosentase 14%. Sementara penilaian tahap kedua bulan Desember dari jumlah karyawan sebanyak 138 orang yang mendapatkan nilai kinerja dibawah 70 sebanyak 96 orang dengan prosentase 70% dan yang mendapatkan nilai diatas 70 sebanyak 42 orang dengan prosentase 30%.

Berdasarkan hasil analisis tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan tingkat prosentase dari tahun 2015-2017 pada kinerja karyawan yang

mendapatkan nilai dibawah 70 dan mengalami kenaikan tingkat prosentase pada kinerja karyawan yang mendapatkan nilai di atas 70. Dengan demikian meskipun penilaian kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik yang mendapatkan nilai di atas 70 mengalami peningkatan, akan tetapi kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik masih terdapat banyak karyawan yang mendapatkan nilai dibawah 70 daripada yang diatas 70. Hal ini bisa terjadi karena beberapa karyawan belum mencukupi pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu mengenai aspek penilaian kinerja kompetensi (kepribadian, karakter, perilaku kerja karyawan) dan aspek hasil pekerjaan yang dilakukan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan (Sedarmayanti 2007). Sedangkan menurut Sutoyo (2016) faktor Beban Kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan beban kerja yang diterima terlalu besar maka dapat menimbulkan stres kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi secara terus menerus serta memonitoring beban kerja para karyawan supaya tetap berada dalam batas yang wajar dan sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Dalam penelitian ini, faktor beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Kesomowidjojo (2017;21) analisis beban kerja sangat diperlukan karena merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Beban kerja dengan kinerja memiliki keterkaitan hubungan, apabila pekerja mengalami kelelahan dalam menyelesaikan tugasnya yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan berlebihan maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

PT. Semen Indonesia Distributor Gresik terdapat beberapa karyawan yang sedang memiliki beban kerja yang berat, hal tersebut terjadi karena kurangnya karyawan sehingga pihak perusahaan harus merangkap jabatan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Meskipun pihak perusahaan sudah melakukan perekrutan karyawan tetapi masih belum ada yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Berikut ini tabel 1.2 tentang data karyawan yang memiliki beban kerja berat.

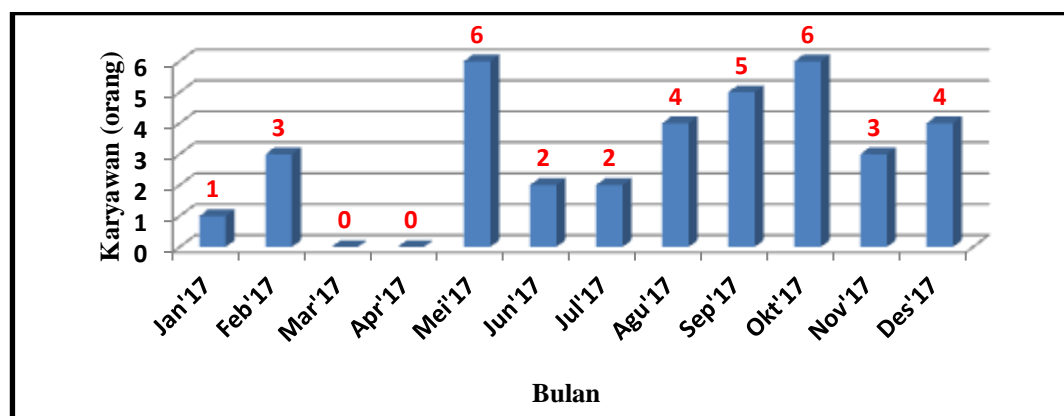
Tabel 1.2
Data Karyawan Yang Memiliki Beban Kerja Berat

No.	Nama Pegawai	Jabatan
1.	H.I	Finance dan IT
2.	R.F	Senior Accounting dan Manager Accounting
3.	A.J	Senior Finance dan Manager Finance

Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor Gresik Tahun 2018

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2014;208). Disiplin kerja mempunyai keterkaitan hubungan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak saat berangkat kerja sampai dengan pulang kerja, karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik, karena telah mematuhi aturan dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan.

PT. Semen Indonesia Distributor Gresik telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Berikut ini adalah gambar 1.1 tentang ketidakhadiran karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.



Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor Gresik Tahun 2017

Gambar 1.1
Ketidakhadiran Karyawan
PT. Semen Indonesia Distributor Gresik
Tahun 2017

Berdasarkan data pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa data ketidakhadiran karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik tahun 2017

mengalami fluktuasi. Pada bulan Januari ketidakhadiran karyawan sebanyak 1 orang, bulan Februari sebanyak 3 orang, bulan Maret dan April ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan yaitu sebanyak 0 orang akan tetapi pada bulan Mei kembali mengalami peningkatan yaitu sebanyak 6 orang. Pada bulan Juni dan Juli ketidakhadiran karyawan kembali mengalami penurunan yaitu sebanyak 2 orang, bulan Agustus, September, dan Oktober mengalami peningkatan kembali yaitu sebanyak 4, 5, dan 6 orang. Sedangkan pada bulan November ketidakhadiran karyawan menurun menjadi 3 orang dan pada bulan Desember naik menjadi 4 orang.

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan terbanyak terjadi pada bulan Mei dan Oktober 2017 sebanyak 6 orang. Sedangkan untuk ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Maret dan April 2017 yaitu sebanyak 0 orang. Kedisiplinan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, salah satunya yaitu dengan cara memberikan *punishment* apabila ada karyawan yang melanggar peraturan dan memberikan *reward* atas hasil positif yang dicapai karyawan meskipun bentuknya kecil, reward diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan.

Selain beban kerja dan disiplin, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Apabila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

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 juga memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi karyawan tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HRD PT. Semen Indonesia Distributor Gresik bahwa di perusahaan tersebut para karyawan memiliki motivasi yang rendah. Hal ini dikarenakan adanya *merger* (penggabungan) karyawan dari PT. Semen Indonesia Logistik ke PT. Semen Indonesia Distributor Gresik. Dengan adanya proses penggabungan kedua perusahaan tersebut, para karyawan baik dari PT. Semen Indonesia Distributor Gresik maupun dari PT. Semen Indonesia Logistik harus saling beradaptasi kembali karena adanya orang-orang yang baru, terutama karyawan dari PT. Semen Indonesia Logistik yang harus beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, maupun jabatan yang baru.

Penelitian yang dilakukan Rislani (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia Gresik. Dengan data jumlah penilaian kinerja dari tahun 2013-2014 mengalami peningkatan kinerja mendapatkan hasil bahwa disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia Gresik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” mendapatkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan.
 - b. Memberikan informasi kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai beban kerja, disiplin kerja dan motivasi dalam perusahaan.
 - b. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya.