

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

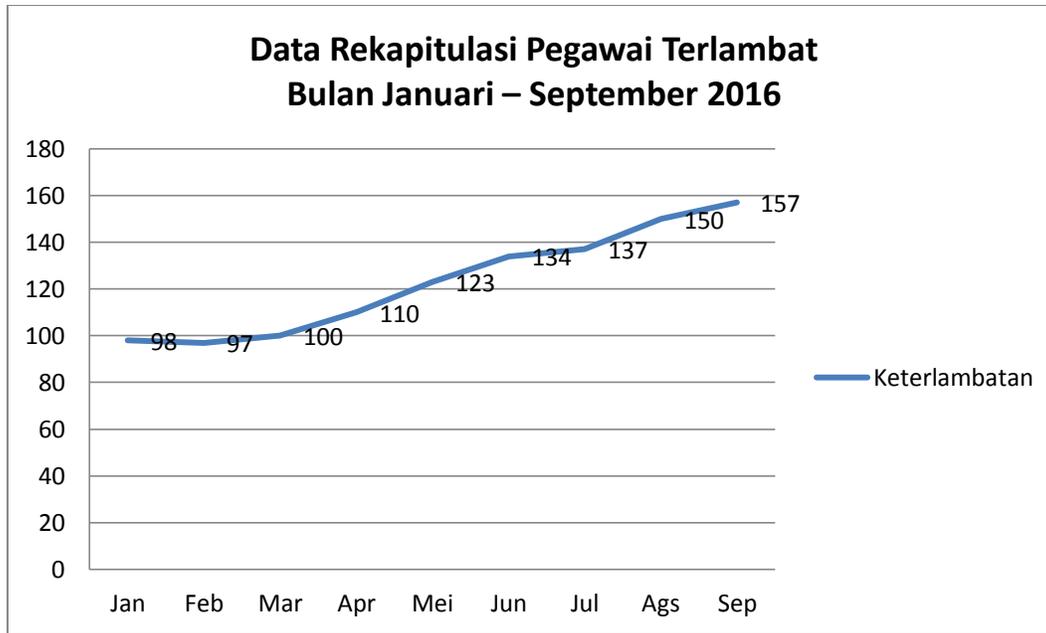
Menurut Mathis dan Jackson (2008;82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan teori yang di kemukakan di atas, bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Sedarmayanti (2011;65) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun

tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2011:57) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Pada masa ini banyak perusahaan yang mengalami masalah salah satunya pada SDM yang mempunyai kinerja fluktuatif. Begitu juga pada perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif PT. Arina Parama Jaya dalam perusahaan ini terdapat beberapa divisi yaitu divisi sales, servis dan administrasi, pada divisi sales di perusahaan ini juga mengalami permasalahan di bidang SDM yaitu pada kedisiplinan. Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor yaitu, menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial Hasibuan (2013;58). Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan Sinungan (2008;26)

Dari 54 pegawai yang ada di divisi sales setiap bulan pasti ada yang terlambat.



Sumber : PT. ArinaParama Jaya (2016)

Gambar 1.1
Data Rekapitulasi Pegawai Terlambat
Bulan Januari – September 2016

Pada grafik 1.1 menunjukkan bahwa pasti ada karyawan yang terlambat pada setiap bulan dan angkanya semakin meningkat setiap bulannya mendekati akhir tahun. Selain disiplin kerja salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun

menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.. PT. Arina Parama Jaya divisi sales dipimpin oleh 4 *supervisor*. Berikut tabel 1.2 Target Penjualan Sales 2016.

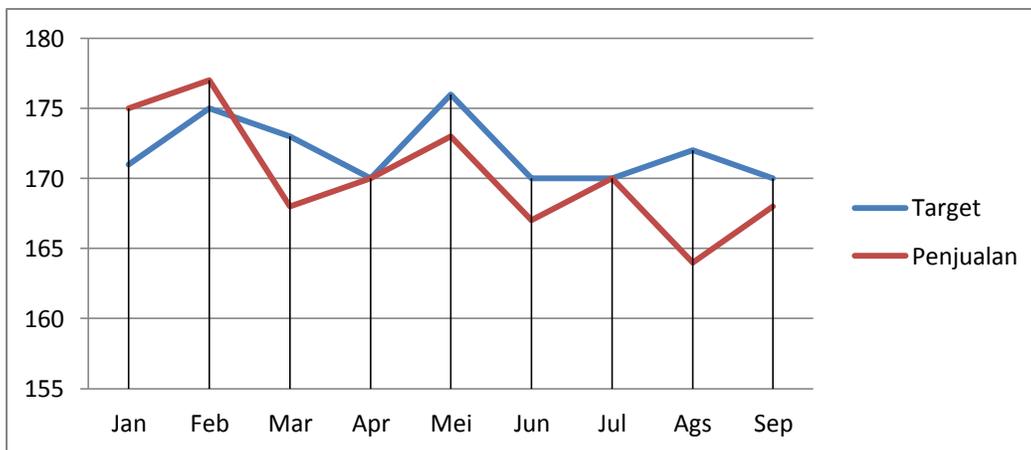
Tabel 1.2
Tabel Target Penjualan Sales

Grade	Target
C1 (Counter Sales Level 1)	2
C2 (Counter Sales Level 2)	5
C3 (Counter Sales Level 3)	8
S1 (Sales Executive Level 1)	2
S2 (Sales Executive Level 2)	4
S4 (Sales Executive Level 3)	7

Sumber : PT. ArinaParama Jaya (2016)

Dari tabel 1.2. di atas menunjukkan bahwa sales memiliki target yang berbeda disetiap levelnya, target yang tertera di dalam tabel di atas harus tercapai setiap bulannya untuk dapat mempertahankan tingkatan level yang sudah dimiliki oleh masing masing sales, jika dalam 3 bulan sales yang bersangkutan tidak dapat mencapai target sesuai dengan levelnya, maka level yang mereka miliki akan mengalami penurunan, dari target yang sudah ditentukan di atas, Berikut adalah grafik penjualan kendaraan yang dilakukan pada bulan Januari – September 2016

:



Sumber : PT. ArinaParama Jaya (2016)

Gambar 1.2
Data Penjualan
Bulan Januari – September 2016

Dari grafik penjualan di atas dapat dilihat bahwa hampir setiap bulan terdapat gap antara target penjualan yang dilakukan oleh karyawan PT. Arina Paramajaya divisi sales. Menurut Mathis dan Jackson (2008;82) salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah motivasi, di PT Arina Paramajaya salah satu cara mereka untuk memotivasi para salesnya adalah dengan memberikan insentif dari setiap penjualan kendaraan dan *reward* tambahan ketika tercapai target penjualan sales selama satu semester.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Paramajaya Divisi Sales**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya divisi Sales?
2. Apakah beban kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya divisi Sales?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui beban kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya divisi Sales.
2. Untuk mengetahui beban kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya divisi Sales

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. ArinaParama Jaya:

- a. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja pegawai
- b. Menginformasikan kepada perusahaan tentang seberapa pentingnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja.

2. Bagi penelitiselanjutnya :

- a. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai beban kerja, motivasi dan disiplin kerja dalam perusahaan
- b. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kinerja pegawai
- c. Sebagai referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.