

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Bermutunya Sumber Daya Manusia menjadi sebuah keutamaan untuk dapat bersaing dalam menghadapi era digitalisasi yang sangat kompetitif. Sumber Daya Manusia mempunyai andil penting pada penentuan keberhasilan serta pencapaian target maupun tujuan bisnis (Yuwanda, Allysa Edwina, 2021). Untuk dapat meraih keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka SDM harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan (SDM) nya, dimana dalam proses kerja di suatu perusahaan diharapkan karyawan dapat memaksimalkan dan mengedepankan upaya terbaik untuk memaksimalkan dampak positif bagi perusahaan.

Setiap SDM didorong untuk mampu berkembang serta berperan aktif dalam memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Penting bagi perusahaan terutama bagi manajer untuk bertugas dan menanggung tanggung jawab setiap karyawan SDM dapat diselesaikan dengan baik sehingga perusahaan dapat lebih efektif mencapai (Hasibuan & Rahmani, 2022). Dalam melakukan aktivitas dan kegiatan perusahaan, seperti disetiap adanya program di perusahaan, sumber daya manusia sangat berperan sebagai penggerak utama serta penentu bagi keberhasilan dan perkembangan suatu organisasi (Agustini *et al.*, 2022).

Keterlibatan SDM menjadi satu diantara faktor utama guna menunjang kinerja perusahaan. Perfoma atau kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan output atau hasil kerja dari tiap-tiap pegawai saat melaksanakan tanggung jawab serta tugas nya. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan seberapa banyak dan seberapa baik pekerja melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan kepada mereka (Martha & Miawan Putra, 2020). Perusahaan akan sulit untuk tumbuh dan berkembang jika SDM nya tidak

dapat bekerja sama secara bagus serta juga apabila perusahaan tidak mampu mengatur SDM mereka secara efektif serta efisien (Anuari *et al.*, 2020). Penting bagi perusahaan dalam mengelola tata usaha SDM secara optimal supaya dapat membangun SDM dengan kualitas daya bersaing yang tinggi serta memberikan performa terbaik mereka guna mendukung keberhasilan dalam kemajuan dan kesuksesan perusahaan (Sasanti & Irbayuni, 2022). Untuk mendukung kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan guna mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Setiap karyawan tentunya memiliki kerjanya sendiri dalam melakukan sebuah pekerjaannya seperti tanggungan kerja yang melebihi dari kapasitas kemampuan karyawan tersebut (Irawan *et al.*, 2021). Hal tersebut dapat membuat seseorang bekerja berada dibawah tekanan seperti adanya tuntutan kerja tambahan, yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan tersebut. Perusahaan membutuhkan umpan balik segera tentang bagaimana dan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, karena beban kerja memiliki kualitas yang berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan. Tugas mental dan dan tubuh yang diharapkan dilakukan oleh pekerja disertakan di sini. Selain itu, pekerjaan yang tidak produktif terjadi Ketika tugas yang dihadapi terlalu sulit atau terlalu mudah (Susanto *et al.*, 2021).

Berdasarkan W Enny (2019, hlm. 115–116) adapun sejumlah aspek yang bisa berpengaruh pada kinerja antara lain yakni komitmen serta kedisiplinan kerja. Komitmen kerja ialah suatu keadaan mental yang menunjukkan mengenai bagaimana pengaruh dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang dimana hal tersebut akan dapat menjadi dua kondisi yang berbeda yaitu antara menjadi motivasi bagi karyawan atau sebaliknya yaitu membuat karyawan mengabaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya lalu keluar dari perusahaan dikarenakan beban yang dimiliki atau karena adanya komitmen lain (Anuari *et al.*, 2020). Melalui penerapan disiplin kerja yang baik bagi pegawai, bisa mencerminkan

bagaimana dan seberapa besar sikap profesionalitas pegawai pada beban, tugas, tanggung jawab, serta kewajiban yang dimiliki oleh karyawan.

Pentingnya potensi sumber daya manusia pada suatu system atau kegiatan operasional perusahaan guna tercapainya tujuan suatu bisnis. Maka dari itu, untuk bisa memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi, perusahaan harus memastikan bagi setiap manajer perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja yang baik sebagai contoh dan panutan bagi karyawan – karyawannya (Muslimat & Wahid, 2021). Namun pada saat karyawan menjalankan tugas dan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan akan adanya keterbatasan ataupun hambatan yang dapat menghalangi hasil kerja yang maksimal dengan tingkat yang optimal. Hal tersebut tentunya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta juga untuk sebuah perusahaan tersebut. Misalnya didalam wawancara yang saya lakukan dengan mba Rizky Indah Sari yang merupakan salah satu karyawan pada divisi Human Capital di PT United Tractors Pandu Engineering (UTPE).

PT United Tractors Pandu Engineering (UTPE) ialah bidang industri yang merancang serta memproduksi komponen maupun aksesoris alat berat. Bukan Cuma itu, UTPE mempunyai anak usaha yang menangani pengangkutan batubara lewat jalur laut serta sungai. PATRIA ialah satu diantara perusahaan manufaktur dan rekayasa alat berat tersohor di Indonesia, menawarkan solusi terkait keperluan pelanggan tertentu dan dilengkapi dengan teknologi canggih dalam system manufaktur serta rekayasa kualitas. PATRIA membuktikan produksi yang lebih cepat, efisien, serta andal guna pendistribusian produk tepat waktu. Sebagai pilihan solusi terbaik, PATRIA juga menawarkan nilai tambah dengan menawarkan perawatan yang prima kepada pelanggan.

Demi untuk meningkatkan kinerja karyawan, United Tractors selalu memperhatikan serta mengawasi bagaimana performa dari setiap pegawai ketika melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya. Bersumber wawancara yang saya lakukan dengan mba Rizky sebagai salah satu tim HC pada Kantor Utama PT United Tractors Pandu Engineering (UTPE),

dijelaskan mengenai bagaimana sistem dan mekanisme kerja pada perusahaan tersebut. Semenjak diberlakukannya *Work From Home*, jam kerja pada perusahaan tersebut menjadi fleksibel dan membuat sebagian besar karyawan banyak yang datang ke kantor tidak sesuai waktunya, tetapi sebelum datang ke kantor ternyata ada juga yang sudah melakukan pekerjaannya sebelum memasuki jam kerja sehingga jam kerja menjadi fleksibel hingga mengikuti waktu istirahat kerja dan jam pulang kerjanya.

Mekanisme penilaian kinerja pada PT United Tractors Pandu Engineering dilakukan oleh divisi *Human Capital* dan Superior yang dimana kriteria yang ditetapkan untuk menilai kinerja karyawannya saat ini adalah dari segi pencapaian dan kompleksitas pekerjaannya. Semenjak diberlakukannya *Work From Home*, jam kerja pada perusahaan tersebut menjadi fleksibel dan membuat sebagian besar karyawan banyak yang datang ke kantor tidak sesuai waktunya, tetapi sebelum datang ke kantor ternyata ada juga yang sudah melakukan pekerjaannya sebelum memasuki jam kerja sehingga jam kerja menjadi fleksibel hingga mengikuti waktu istirahat kerja dan jam pulang kerjanya.

Berikut dijelaskan juga mengenai bagaimana beban kerja karyawan di salah satu divisi pada perusahaan tersebut yaitu divisi operasional yang terbagi lagi menjadi tiga spesifikasi salah satunya yaitu *production remanufacturing*. Kegiatan operasional pada bagian tersebut berupa melakukan perbaikan pada alat berat yang mengalami kerusakan dan perlu perbaikan. Terdapat penurunan penjualan pada saat perusahaan baru melakukan merger yang membuat karyawan perlu menyesuaikan terhadap kebijakan baru terutama pada karyawan divisi produksi. Personel jam kerja yang fleksibel cenderung tidak datang ke kantor tepat waktu dan beristirahat pada interval yang sesuai. Beberapa staf tidak mengenakan seragam seperti yang diwajibkan. Selain itu, mengenai komitmen kerja karyawan, dijelaskan bahwa terdapat hal yang dapat menyebabkan menurunnya komitmen kerja karyawan yaitu dikarenakan adanya pekerjaan lain diluar *job desk* nya yang harus dikerjakan di waktu jam kerja berlangsung, tanpa diberikan arahan yang jelas.

Menurut temuan penelitian pengaruh beban kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh Sari & Luturlean (2022), dua dinamis ini berdampak positif terhadap kinerja. Riset yang dilaksanakan oleh Nursafitra *et al.* (2021) dengan topik pengaruh disiplin kerja serta komitmen organisasi pada kinerja karyawan menemukan bahwa keduanya secara Bersama-sama memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap kinerja. Beban kerja telah terbukti tidak memengaruhi kinerja sama sekali Sitompul & Simamora (2021). Hidayat dkk. (2021) melakukan penelitian dengan topik bagaimana komitmen organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa sementara disiplin kerja memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap kinerja, situasi memiliki dampak positif dan produktif yang signifikan.

Adanya perbedaan hasil riset (*research gap*) terkait pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, serta disiplin kerja yang dilaksanakan oleh Sari & Luturlean (2022) serta Nursafitra *et al.* (2021) yang memperlihatkan bahwasanya ketiga variable diatas berpengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Sementara riset yang dilaksanakan Sitompul & Simamora (2021) memperlihatkan bahwasanya beban kerja tidak signifikan serta tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Temuan riset yang sama dilaksanakan oleh Hidayat *et al.* (2021) memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan serta negative pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Pandu Engineering”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Pandu Engineering

### **I.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas, penulis berharap penelitian ini dapat membawa manfaat yaitu :

#### a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembaca pemahaman yang lebih luas tentang manajemen SDM, beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya tentang beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### b) Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Perusahaan atau Organisasi

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap kegiatan sumber daya manusia dengan memperhatikan dan

meningkatkan kinerja karyawan serta memaksimalkan potensi perusahaan melalui peningkatan realisasi visi, misi dan tujuan.

## 2) Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bekal ilmu untuk mengimplementasikan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan untuk menggali lebih dalam pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan untuk menggali lebih dalam kesadaran akan dampak elemen-elemen termasuk beban kerja karyawan, disiplin tempat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.