

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi beroperasi menggunakan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat disebarluaskan atau dipasarkan. Pengelolaan sumber daya tersebut akan membawa pengaruh terhadap usaha pencapaian tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi antara lain modal, material, teknologi dan manusia. Sumber-sumber tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin dan seoptimal mungkin sehingga tujuannya dapat tercapai.

Sumber daya manusia menempati tempat atau posisi yang penting terkait dengan usaha pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sebabnya sumber daya manusia sebagai pelaksana setiap kegiatan dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin. Keberhasilan suatu organisasi baik besar ataupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia baik barang ataupun jasa sangatlah berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dibutuhkan sumber daya manusia yang mempuni, yang mampu menghasilkan sebuah kinerja dengan hasil yang baik pula

untuk perusahaannya, dan semuanya itu di dukung oleh hasil kerja karyawan. keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dilihat dari seberapa besar kinerja karyawan yang sudah tercapai, maka dari itu kinerja karyawan sangat penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan.

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu hal terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja dikarenakan kinerja dari suatu perusahaan dapat mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan.

Kualitas dan performa sumber daya manusia yang baik akan sangat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang memadai akan membantu perusahaan dapat berkembang dengan baik. Hal ini dikarenakan tingginya kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan sangat berdampak kepada kinerja perusahaan secara total. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dari seorang karyawan yang dilihat dari berbagai aspek untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, dengan kata lain kinerja adalah hasil pencapaian kerja untuk memenuhi standar organisasi sebagai target yang ditetapkan terlebih dahulu berdasarkan beberapa kriteria yang telah disepakati. Kinerja sangat

mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan, karena kinerja perusahaan yang baik tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia di dalamnya.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal tentu dapat membangun kepercayaan pihak luar khususnya masyarakat. Hal itu diperlukan juga oleh perusahaan-perusahaan dengan sumber daya manusia dengan tenaga berkualitas yang bisa dipercaya dalam membantu menghasilkan barang ataupun jasa. Perusahaan juga memerlukan komitmen dengan melakukan pengujian dan sertifikasi, ini semua dilakukan untuk memastikan bahwa prosedur, layanan dan lainnya sudah memenuhi standar.

Jasa pengujian dan sertifikasi penting untuk perusahaan, karena untuk membangun sebuah kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tersebut diperlukan bukti formal bahwa perusahaan tersebut berkredibilitas dan memiliki kompetensi serta kualitas yang memadai dan itu semua didapatkan ketika perusahaan tersebut sudah melakukan pengujian dan mendapatkan sertifikasi yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut sudah memenuhi standar dan kualitas yang ditetapkan, dengan begitu kepercayaan masyarakat akan meningkat terhadap perusahaan tersebut.

Jasa pengujian dan sertifikasi juga dibutuhkan baik untuk perusahaan nasional ataupun internasional. Meningkatnya aktivitas perdagangan internasional di Indonesia telah mendorong tingginya kebutuhan bisnis pada jasa perusahaan pengujian dan sertifikasi di Indonesia. Pada akhirnya kini jasa pengujian dan sertifikasi di Indonesia banyak dicari dan telah menjadi kebutuhan untuk banyak

perusahaan yang berkembang. Berdasarkan hal itu peneliti tertarik melakukan penelitian di bidang jasa pengujian dan sertifikasi.

Terdapat banyak perusahaan yang bergerak di bidang pengujian, inspeksi dan sertifikasi yang membantu dalam memberikan perlindungan terhadap konsumen, dengan memastikan produk yang aman berkualitas, dan berkelanjutan. Serta membantu lembaga pemerintahan dalam meningkatkan efisiensi dan pengawasan kepatuhan di berbagai sektor bisnis. Berikut sembilan perusahaan terbaik di Indonesia berdasarkan banyak faktor seperti kualitas pelayanan, reputasi merek, keahlian teknis, harga bersaing serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan spesifik pelanggan, pada tahun 2023 diantaranya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. 1
Daftar Perusahaan Bidang Pengujian, Inspeksi dan Sertifikasi Terbaik Se-Indonesia.

No.	Nama Perusahaan
1.	PT. SGS Indonesia
2.	PT. Bureau Veritas Indonesia
3.	PT. Intertek Indonesia
4.	PT. TUV Nord Indonesia
5.	PT. TUV SUD Indonesia
6.	PT. Mitra Safety Indonesia
7.	PT. Trihasco Utama Engineering
8.	PT. Surveyor indonesia
9.	PT. SUCOFINDO

Sumber: <https://mobnasesemka.com/2023>

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. SUCOFINDO menduduki peringkat terakhir dari sembilan perusahaan yang bergerak dibidang pengujian, inspeksi dan sertifikasi, dimana pada peringkat teratas diduduki oleh PT. SGS Indonesia. Ini menunjukkan bahwa adanya sumber daya

manusia pada PT. SUCOFINDO masih dikatakan rendah sehingga mendapatkan peringkat terendah dari perusahaan yang bergerak di bidang pengujian, inspeksi dan sertifikasi lainnya. Didukung dari hasil observasi beserta wawancara langsung dengan salah satu pimpinan disana yang menyatakan bahwa sumber daya manusia masih kurang optimal. Hal itu menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT. SUCOFINDO,

PT. Superintending Company Of Indonesia atau yang lebih dikenal SUCOFINDO merupakan perusahaan yang saat ini bergerak di bidang jasa pengujian, inspeksi, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi, dalam sistem pertanian, kehutanan, pertambangan (migas dan nonmigas), konstruksi, industri pengolahan, kelautan, perikanan, pemerintah, transportasi, sistem informatika dan energi terbarukan. Saat ini PT. SUCOFINDO bergabung ke dalam holding BUMN jasa survey yang diberi nama IDSurvey, dengan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) sebagai induknya. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha PT. SUCOFINDO mengembangkan sayapnya lebih lebar lagi.

Melalui studi analisis dan inovasi, PT. SUCOFINDO melakukan diversifikasi jasa sehingga lahir jasa-jasa *warehousing* dan *forwarding*, *analytical laboratories*, *industrial and marine engineering*, dan *fumigation and industrial hygiene*. Keanekaragaman jasa-jasa PT. SUCOFINDO dikemas secara terpadu, jaringan kerja Laboratorium, cabang dan titik layanan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia. Dengan itu terdapat banyak sumber daya manusia kompeten yang bisa membantu memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Namun jika dalam berjalannya prospek kerja yang dilakukan kurang

baik maka akan menjadi salah satu penyebab terhambatnya suatu pekerjaan di sebuah perusahaan.

PT. SUCOFINDO memiliki tingkatan penilaian tersendiri dalam melakukan penilaian kinerja. Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja yang di capai dari setiap karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta. Berikut adalah skala tingkatan penilaian kinerja karyawan yang digunakan :

Tabel 1. 2
Tingkatan Penilaian Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO

Tingkatan	Uraian Kinerja	Pencapaian
P1	Sangat Baik	Lebih besar dari 120 %
P2	Baik	Lebih besar dari 105 % sampai dengan 120 %
P3	Cukup	Lebih besar dari 95 % sampai dengan 105 %
P4	Kurang	Lebih besar dari 80 % sampai dengan 95 %
P5	Kurang Sekali	Lebih kecil dari, sampai dengan 80 %

Sumber : PT. SUCOFINDO

Tabel 1.2 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. SUCOFINDO. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata- rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun kinerja yang dinilai disini yaitu semua karyawan PT SUCOFINDO. Penilaian kinerja dilakukan perperiode dalam kurun waktu satu tahun dan dilakukan di akhir tahun, penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan dari setiap divisi kerja yang kemudian di

rekapitulasi. Penilaian kinerja diukur dengan unsur-unsur penilaian kinerja seperti kualitas, kuantitas, kehadiran, perilaku, tanggung jawab, kerja tim, dan inisiatif

Mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadi bahan acuan dalam melakukan penelitian ini. Berikut hasil observasi data peneliti mengenai PT. SUCOFINDO di berbagai wilayah yang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena tingkat pencapaian yang tidak mampu memenuhi target perusahaan, dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3
Ranking Penilaian Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Se-Pulau Jawa Tahun 2022.

No	Kantor	Nilai Kinerja	Tingkatan	Uraian Kinerja
1.	Bandung	110,90 %	P2	Baik
2.	Bekasi	105,50 %	P2	Baik
3.	Cilacap	102,30 %	P3	Cukup
4.	Cirebon	105,50 %	P2	Baik
5.	Jakarta	100,20 %	P3	Cukup
6.	Semarang	110,80 %	P3	Baik
7.	Surabaya	106,20 %	P3	Baik

Sumber : PT. SUCOFINDO

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa PT. SUCOFINDO yang berada di peringkat pertama dan memperoleh nilai tertinggi adalah PT. SUCOFINDO Bandung sebesar 110,90 % dengan tingkatan P2 (baik) dan di peringkat ke tujuh atau peringkat terakhir yaitu PT. SUCOFINDO Jakarta dengan perolehan nilai terendah dari semua PT. SUCOFINDO se-pulau jawa yaitu sebesar 100,20 % dengan tingkatan P3 (cukup) yang artinya bahwa kinerjanya masih

kurang optimal dan belum mencapai tingkatan di atasnya P2 (baik) bahkan tingkatan tertinggi yaitu P1 (sangat baik), hal ini akan berpengaruh kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. SUCOFINDO Jakarta.

Setelah melakukan observasi dan wawancara langsung lebih lanjut, peneliti mendapatkan bahwa PT. SUCOFINDO Jakarta mengalami masalah penurunan kinerja karyawan terutama pada unit kerja sumber daya manusia. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadi bahan acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan pada Unit Kerja Sumber Daya Manusia di PT. SUCOFINDO Jakarta. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.4 Ranking penilaian kinerja karyawan unit kerja Sumber Daya Manusia di PT. SUCOFINDO Jakarta selama empat tahun terakhir dari tahun 2019 hingga tahun 2022:

Tabel 1. 4
Rangking Penilaian Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia
PT. SUCOFINDO Jakarta Tahun 2019 – 2022.

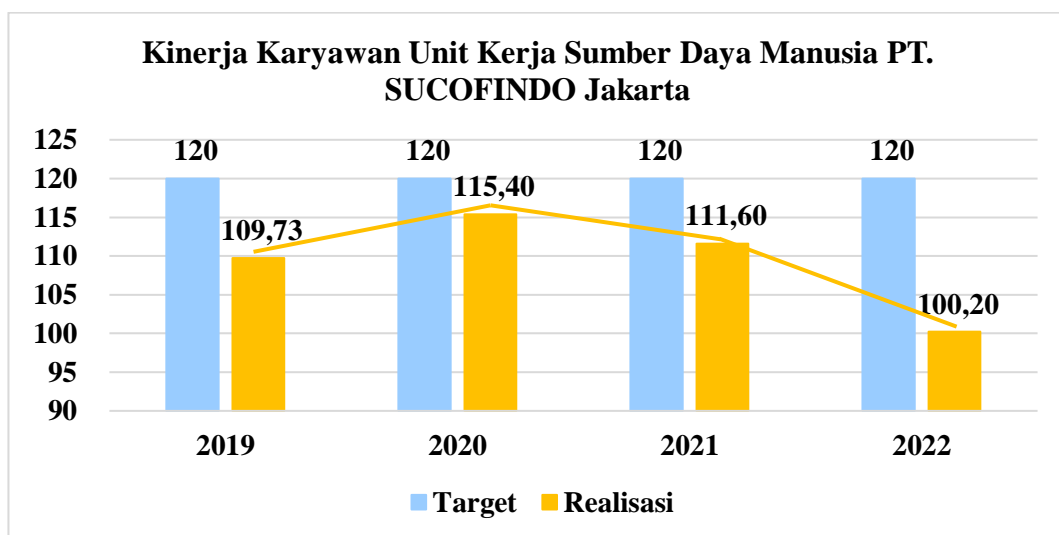
No	Tahun	Nilai Kinerja	Tingkatan	Uraian Kinerja
1.	2019	109,73 %	P2	Baik
2.	2020	115,40 %	P2	Baik
3.	2021	111,60 %	P2	Baik
4.	2022	100,20 %	P3	Cukup

Sumber : PT. SUCOFINDO

Bedasarkan data ranking penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO di Jakarta selama empat tahun terakhir mengalami permasalahan

karena adanya penurunan kinerja terutama pada tahun 2022. Hasil data ini di dapatkan dari angka pencapaian kinerja yang diperoleh pada setiap satu periode yaitu pada akhir tahun. Terlihat dari ranking penilaian kinerja diatas bahwa angka pencapaian kinerja karyawan dengan pencapaian terbesar selama empat tahun terakhir yaitu pada tahun 2019 dengan presentase sebesar 109,73 % kemudian mengalami penurunan pada tahun – tahun berikutnya hingga terjadi penurunan terbanyak dengan presentase sebesar 100,20% pada tahun 2022.

Dilihat dari capaian target kinerja karyawan yang menunjukkan pencapaian target tidak stabil atau fluktuatif seperti pada Tabel 1.4. Jika dilihat dengan grafik penurunan dan kenaikan kinerja akan terlihat dengan jelas. Berikut adalah grafik capaian kinerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta dalam kurun waktu 4 tahun terakhir :



Sumber: PT. SUCOFINDO Jakarta

Gambar 1. 1
Grafik Capaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.1 grafik pencapaian kinerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta menunjukkan bahwa pencapaian

kinerja karyawan selama 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi atau naik turun, dimana untuk target tertinggi yaitu sebesar 120 % namun dalam realisasinya setiap tahunnya belum mencapai target tertinggi, dimana pada tahun 2019 tingkat presentase masih kurang 10,27 % lalu tahun 2020 tingkat presentase masih kurang 4,60% kemudian pada tahun 2021 presentase masih kurang 8,40 % dan pada tahun 2022 dengan presentase terendah yaitu masih kurang 19,80 % dari target yang harus dicapai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan unit kerja sumber daya manusia PT. SUCOFINDO Jakarta mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja pada tahun terakhir yaitu 2022 hanya sampai pada tingkatan P3 (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja mengalami peningkatan pada setiap tahunnya dan stabil dengan tingkatan P1 (sangat baik). serta didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan disana yang menyatakan salah satu permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di PT. SUCOFINDO Jakarta yaitu kinerja.

Selain itu untuk mengukur dan melihat kondisi awal dari kinerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta. Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, maka peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Jakarta. Peneliti melakukan pembagian pra-survei kuesioner kepada 30 responden yaitu karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta secara acak dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan di PT. SUCOFINDO Jakarta Unit
Kerja Sumber Daya Manusia

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	3	8	10	9	0	95	3,16	
	Kuantitas Kerja	1	7	13	7	2	88	2,93	
	Tanggung Jawab	2	10	9	9	0	93	3,1	
	Kerja sama	2	6	9	10	3	84	2,8	
	Inisiatif	1	7	14	8	0	91	3,0	
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								2,99	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)									
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survey 2023

Berdasarkan hasil pra survey kinerja pada Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai skor rata-rata kinerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia di PT. SUCOFINDO Jakarta yaitu 2,99 yang mana menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi Kerja Sama sebesar 2,8 artinya tingkat kerja sama yang kurang maksimal. Karna salah satu aspek kinerja yang penting salah satunya kerja sama seperti yang dikemukakan Sutrisno (2020:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Data tersebut didukung juga oleh hasil wawancara dengan kepala sub bagian pengelolaan kinerja yang menyatakan bahwa masih ada karyawan yang

kualitas kerjanya belum sesuai dengan aturan dan harapan yang telah diterapkan dan belum memperlihatkan kuantitas kerja yang maksimal seperti:

1. Masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang ditentukan.
2. Masih ada beberapa kerja sama antar divisi yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugasnya sehingga terjadinya kegagalan program kerja atau tidak terselesaikannya program kerja.

Adapun untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai target perusahaan, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan. Karyawan juga merupakan salah satu ujung tombak perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Banyak berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang di kemukakan oleh Kasmir (2019:189-190) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Indah Dwi Agusti (2020:72) diantaranya ada lingkungan kerja serta beban kerja.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh peneliti berdasarkan observasi dan wawancara, peneliti melakukan pra-survey yaitu untuk mengetahui variabel-

variabel apa saja yang yang dianggap berpotensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia di PT. SUCOFINDO Jakarta dengan cara menyebarkan angket yang berjumlah 30 orang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.
SUCOFINDO Jakarta Unit Kerja Sumber Daya Manusia

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Kompetensi	Pengetahuan	10	15	5	0	0	125	4,16	
	Keterampilan	12	18	0	0	0	132	4,4	
	Konsep	8	16	5	1	0	122	4,06	
	Sifat	9	14	4	2	1	118	3,93	
	Motif	12	14	2	2	0	126	4,2	
Skor Rata-rata Kompetensi								4,15	
Motivasi	Kebutuhan Prestasi	7	19	3	1	0	122	4,06	
	Kebutuhan Kekuasaan	4	17	8	1	0	114	3,8	
	Kebutuhan Afiliasi	15	14	1	0	0	134	4,46	
Skor Rata-rata Motivasi								4,10	
Kepemimpinan	Inovator	4	16	8	2	0	118	3,93	
	Komunikator	12	9	6	3	0	120	4,0	
	Motivator	8	12	5	3	2	111	3,7	
	Kontroler	6	15	6	2	1	119	3,96	
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,89	
Lingkungan Kerja	Perlengkapan Kerja	6	19	5	0	0	121	4,03	
	Kondisi Kerja	9	12	6	3	0	117	3,9	
	Hubungan Personal	5	16	7	2	0	114	3,8	
	Pelayanan Kepada Pegawai	9	17	4	0	0	125	4,16	
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,97	
Beban Kerja	Target yang dicapai	10	8	7	5	0	113	3,76	
	Kondisi Pekerjaan	4	10	11	4	2	108	3,6	

Tabel 1.6 Lanjutan

	Pengunaan Waktu	9	11	8	2	0	117	3,9
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,75
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	1	7	9	9	4	82	2,73
	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	3	8	13	6	0	98	3,26
	Ketaatan Standar Kerja	2	8	9	9	2	89	2,96
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	3	7	10	8	2	91	3,03
	Etika Kerja	1	10	9	8	2	90	3,0
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								2,99

Sumber : Hasil Olah data Pra-Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang diduga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta yang mendapatkan nilai skor rata-rata terendah yaitu variabel beban kerja dan disiplin kerja. Beban kerja memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3,75 dan disiplin kerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,99. Dimana pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa ada dua dimensi diatas skor rata-rata yaitu dimensi target yang dicapai serta penggunaan waktu, kemudian pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa dimensi yang menunjukkan skor dibawah rata-rata ada dua dimensi yaitu dimensi frekuensi kehadiran serta ketaatan standar kerja. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian mengenai variabel beban kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hal itu serta didukung oleh hasil observasi langsung oleh peneliti, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai variabel-variabel tersebut

Berdasarkan hasil pra survei di atas salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut Pemendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Seperti yang dikemukakan oleh Munandar dalam jurnal Anitha Paulina (2022:26). Beban kerja juga diartikan sebagai satu kondisi dari pekerjaan yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu .

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Maka dari itu beban kerja sangat berpengaruh dari berbagai aspek.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari Tabel 1.6 dimana beban kerja tinggi dengan skor 3,75 dan dimensi variabel beban kerja dengan nilai tertinggi yaitu dimensi penggunaan waktu, hal tersebut menandakan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dengan tempo waktu penyelesaian yang singkat untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dan kemampuan dari karyawan terlalu rendah akan menyebabkan menurunnya hasil kinerja.

Uraian di atas didukung oleh hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta mengenai penurunan kinerja karyawan salah satu penyebabnya yaitu beban kerja, berikut ini

terkait permasalahannya yang terjadi:

1. Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi disertai banyaknya pekerjaan yang diberikan.
2. Masih terdapat pekerjaan dengan jangka waktu yang singkat serta bersifat mendadak sehingga membuat karyawan merasa kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Masih adanya karyawan yang merasa kurangnya keadilan antara tugas yang dipikul dengan upah/bonus yang diberikan.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi kurang efektif dalam bekerja dikarenakan bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya, dan waktu yang tidak sesuai dengan yang sudah ditentukan maka tidak jarang karyawan kurang berkonsentrasi, hal ini dapat terjadi kesalahan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang di kemukakan oleh Suci R. Mar'ih koesoemowidjojo (2018:21) "Beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu".

Selain beban kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan Unit kerja Sumber Daya Manusia di PT. SUCOFINDO Jakarta. Disiplin kerja yang baik akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Belly Okta (2018;65) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja,

terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Salah satu aturan dan tanggung jawab yang harus tetap di patuhi yaitu datang tepat waktu dan mengisi absensi. Absensi juga dapat mengukur tingkat disiplin kerja karyawan dan komitmen karyawan.

Untuk melihat salah satu kedisiplinan karyawan Berikut adalah rekapitulasi absensi Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta dari bulan januari hingga februari pada tahun 2022 yang berjumlah 51 karyawan:

Tabel 1. 7
Rekapitulasi Absensi Karyawan Unit Kerja SDM PT. SUCOFINDO Jakarta
Tahun 2022

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Target Hadir (%)
Januari	90,4	9,6	100
Februari	96,2	3,8	
Maret	92,4	7,6	
April	88,5	11,5	
Mei	90,4	9,6	
Juni	90,4	9,6	
Juli	96,2	3,8	
Agustus	90,4	9,6	
September	88,5	11,5	
Oktober	92,4	7,6	
November	90,4	9,6	
Desember	90,4	9,6	

Sumber: PT. SUCOFINDO Jakarta

Berdasarkan persentase Tabel 1.7 diatas, tingkat kehadiran karyawan Unit Kerja SDM PT. SUCOFINDO Jakarta belum optimal karena masih mengalami fluktuasi pada tiap bulannya selama tahun 2022. Seperti terlihat pada bulan januari hingga desember masih belum terpenuhinya 100% kehadiran dan masih ditemukannya ketidakhadiran diatas angka 10%. Dimana tingkat kehadiran tertinggi berada di bulan Februari dan Juli sebesar 96,2% dengan ketidakhadiran sebesar 3,8% dan tingkat kehadiran terendah berada di bulan April dan Desember sebesar 88,5% dengan tingkat kehadiran 11,5%.

Banyaknya karyawan yang tidak hadir bisa menghambat dan akan menambah lebih banyak pekerjaan. Hal ini perlu di atasi mengapa tingkat absensi karyawan cukup tinggi sehingga dikhawatirkan dapat mengganggu jalannya proses kegiatan perusahaan yang akan memengaruhi bagian lain. Tingginya ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil kuesioner pra survey yang telah dibagikan kepada 30 responden dan telah diolah peneliti mengenai variabel disiplin kerja karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta, yang dapat dilihat pada Tabel 1.6. Dimana hasil kuesioner pra survey variabel Disiplin Kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,99. Terdapat lima dimensi yaitu diantaranya frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja memperlihatkan bahwa, beberapa dimensi disiplin kerja mengalami kelemahan pada dimensi frekuensi kehadiran mendapat skor terendah yaitu 2,73. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran

karyawan yang mempengaruhi rendahnya kualitas disiplin kerja karyawan yang masih sangat perlu diperhatikan dan lebih diperbaiki.

Hal itu didukung oleh hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan kepala sub bagian pelayanan yang menyebutkan masih terdapat masalah dengan kedisiplinan karyawan, diantaranya:

1. Masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang mengabaikan absensi
3. Adanya manipulasi absensi yang dilakukan melalui *fake GPS (Global Positioning System)* yang dilakukan karyawan

Hal inilah yang terjadi pada Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta, dimana disiplin kerja dan beban kerja pada karyawan belum terlihat baik, itu semua akan bersangkut paut dengan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau perusahaan karena karyawan kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Adanya beban kerja dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penting bagi karyawan memiliki beban kerja yang sesuai mestinya dan disiplin kerja yang baik, hal ini demi mendorong karyawan memaksimalkan pekerjaannya demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Maka berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Berikut merupakan uraian dari identifikasi dan rumusan masalah.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui oleh peneliti beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi di Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja
 - a. Masih banyak karyawan yang bekerja lebih dari porsi yang seharusnya serta lebih dari jam kerja yang ditentukan.
 - b. Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi disertai banyaknya pekerjaan yang diberikan.
 - c. Masih terdapat pekerjaan yang diberikan dengan jangka waktu yang singkat serta bersifat mendadak.
2. Disiplin Kerja
 - a. Tingkat keterlambatan kerja yang dilakukan karyawan cukup tinggi.
 - b. Masih terdapat karyawan yang mengabaikan absensi dan aturan.
 - c. Dilakukannya manipulasi absensi oleh karyawan melalui *fake GPS*.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Tingkat kerja sama yang kurang maksimal.

- b. Masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.
- c. Masih terdapat karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta.
4. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Beban Kerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta.

2. Disiplin Kerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta.
3. Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta.
4. Besarnya Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Jakarta baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini berisi penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik yang memberikan manfaat baik dalam aspek teoritis maupun pada aspek praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi. Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan yang akan memperkaya ilmu pengetahuan mengenai penelitian ini.
2. Memberikan bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Memberikan informasi mengenai teori beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, yang mana dapat berguna untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja para karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai beban kerja, disiplin kerja dan kinerja. Adapun kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian diharapkan menambah pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi perusahaan dan dijadikan sebagai bahan masukan serta menambah referensi mengenai beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.