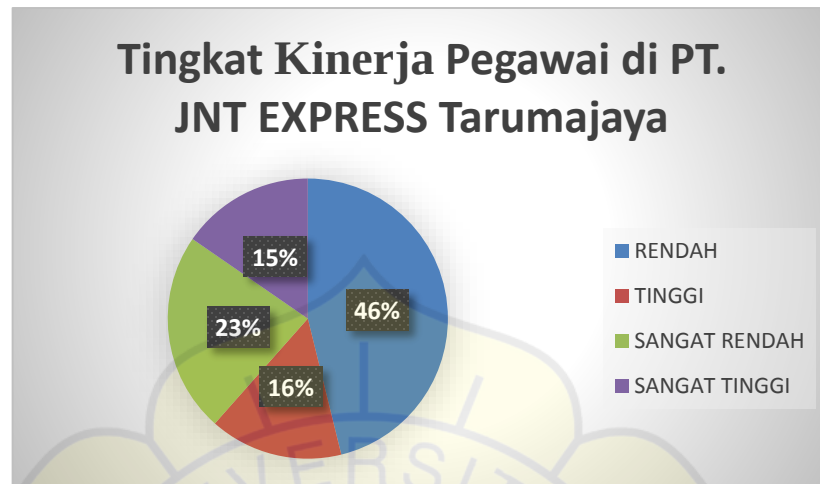


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang produktif dan berfungsi sebagai penggerak organisasi baik itu di perusahaan atau instansi dan sumber daya manusia adalah aset penting yang tidak dapat digantikan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan atau instansi. Selain itu, SDM juga merupakan komponen yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi yang akan mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang baik maka diperlukan manajemen pengelolaan yang baik pula. Karena selain mampu meningkatkan produktivitas instansi pegawai juga bisa menjadi pusat persoalan bagi instansi atau potensi pegawai tidak dikembangkan secara maksimal. Maka dari itu kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang maksimal. Untuk mengetahui kualitas kinerja pegawai maka penulis melakukan pra survey mengenai kinerja pegawai JNT *EXPRESS* Tarumajaya, berikut diagram yang telah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini:



Sumber: Diolah oleh penulis

**Gambar 1. 1 Pra Survey Tanggapan Responden
Mengenai Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pra survey kinerja pegawai pegawai JNT *EXPRESS* Tarumajaya yaitu rendah, maka demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti menciptakan kondisi kerja yang membuat pegawai menjadi nyaman dengan pekerjaan mereka sehingga dapat menciptakan kinerja pada pegawai. Jika seorang pegawai dikelola dengan baik dan benar, perusahaan akan memperoleh keuntungan, seperti pencapaian visi dan misi perusahaan, memperoleh keuntungan finansial yang sesuai dengan target dan meningkatkan pangsa pasar dibandingkan dengan pesaingnya. Sebaliknya, jika perusahaan gagal mengelola dan mengarahkan pegawainya dengan benar, kinerja mereka akan menurun. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan mereka.

kinerja setiap pegawai mempengaruhi keberhasilan perusahaan, setiap perusahaan pasti akan berusaha mendapatkan kinerja terbaik dari pekerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, pegawai membutuhkan seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan untuk mencapai tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai akan membantu kemajuan perusahaan, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus diambil serius karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mereka bergantung pada kinerja pegawai. peran kinerja pegawai sangat jelas untuk suatu peningkatan dalam suatu organisasi atau instansi. Terdapat cara untuk dapat melakukan peningkatan kinerja pegawai diantaranya membuat lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mendukung serta kondusif dengan disiplin dalam bekerja dapat mendukung pegawai serta beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dapat mencapai tujuan organisasi dengan cepat. Mayoritas perusahaan atau organisasi pernah mengalami masa penurunan kinerja pegawainya.

Sama halnya dengan PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya, Adapun data tentang penilaian kinerja pegawai PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai JNT *EXPRESS* Tarumajaya**Tahun 2023 - 2024**

Unsur yang di nilai	Bobot (%)	Tahun				Keterangan
		2023		2024		
		Nilai Capai	Nilai Skor (%)	Nilai Capai	Nilai Skor (%)	
Kualitas Kerja	30%	88	26,3%	84	25,1%	Menurun
Kuantitas Kerja	30%	86	25,9%	83	25,0%	Menurun
Tanggung Jawab	20%	89	17,7%	85	16,9%	Menurun
Kerja Sama	20%	90	17,9%	84	16,7%	Menurun
Total	100%		87,8%		83,7%	Menurun

Sumber: PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya

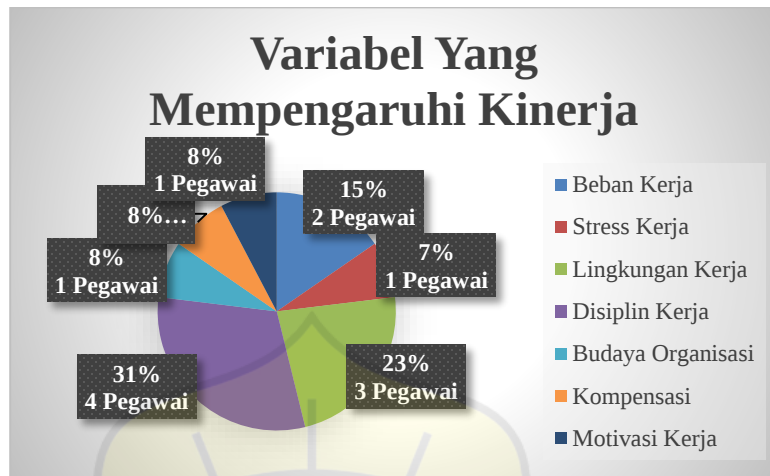
Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa unsur yang dinilai dalam penelitian kinerja adalah kualitas kerja dengan bobot 30%, kuantitas kerja dengan bobot 30%, tanggung jawab dengan bobot 20% dan kerja sama dengan bobot 20% dan nilai capaian dari sasaran kinerja pegawai masih dalam keadaan baik, namun mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir. Pada tahun 2023 jumlah nilai skor kinerja pegawai sebesar 87,8% dan mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 83,7%. Terjadinya penurunan kinerja pegawai di JNT. *EXPRESS* Tarumajaya tersebut adalah karena kurangnya disiplin untuk bekerja lebih baik, tidak tepat waktu, kurangnya bekerja sama, sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya. Berdasarkan hal tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya masih belum mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan tempat seseorang bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi seorang pegawai. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan Masyarakat.

Faktor lain untuk menciptakan kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan menurut Nitisemito (2023:183) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kinerja pegawai.

Disamping faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat faktor beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja juga dikenal sebagai *workload*, merupakan suatu perbedaan antara kemampuan atau kapasitas seorang pegawai dengan kebutuhan pekerjaan yang harus dipenuhi. Karena pekerjaan manusia adalah mental, mereka memiliki beban yang berbeda. Intensitas pembebanan yang terlalu rendah menyebabkan kebosanan dan kejenuhan atau *under stress*. Sebaliknya, pembebanan yang terlalu tinggi menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan *under stress*. Kesesuaian beban kerja perusahaan dengan kebutuhan pekerja harus diperhatikan, karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan beban kerja yang lebih tinggi dan kekurangan beban kerja dapat merugikan perusahaan.

Selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 13 responden dari 66 pegawai. Berikut adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. JNT EXPRESS Tarumajaya pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis

Gambar 1. 2 Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pra-survey sebanyak 13 pegawai menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu Disiplin Kerja merupakan variabel yang dianggap oleh pegawai mempengaruhi kinerja sebanyak 4 pegawai, Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja sebanyak 3 pegawai dan Beban Kerja mempengaruhi kinerja sebanyak 2 pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang dijadikan variabel independent pada penelitian ini.

Masalah yang dialami dalam Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja membuat peneliti melakukan survey berikutnya di PT. JNT EXPRESS Tarumajaya. Berikut gambar 1.3 merupakan hasil pra kuesioner penelitian tentang variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai:



Sumber: Diolah Oleh Penulis

Gambar 1. 3 Tanggapan Responden

Untuk menjelaskan grafik di atas, maka dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja memiliki rata-rata sebesar 3,62 yang artinya pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata sebesar 3,48 yang artinya pegawai memiliki Lingkungan Kerja yang baik.
3. Variabel Beban Kerja memiliki rata-rata sebesar 3,42 yang artinya pegawai memiliki Beban Kerja yang tinggi.
4. Variabel Kinerja memiliki rata-rata sebesar 2,32 yang artinya pegawai memiliki Kinerja yang rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapat gap permasalahan antara Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai yaitu

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang tinggi namun Kinerja Pegawai rendah. Oleh karena permasalahan itu penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JNT EXPRESS DI TARUMAJAYA”**.

1.2 Identifikasi, pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat Disiplin kerja PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya tinggi, namun kinerja pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya rendah.
2. Tingkat Lingkungan kerja PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya tinggi, namun kinerja pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya rendah.
3. Tingkat Beban kerja yang PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya tinggi, namun kinerja pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini agar peneliti dapat lebih focus dan mendalami permasalahan penelitian yang diteliti perlu dibatasi tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. JNT *EXPRESS* Tarumajaya?

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. JNT *EXPRESS*, serta memperkuat penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjembatani antara teori dan penerapannya dalam dunia kerja, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan bahan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna yakni mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. JNT *EXPRESS*. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.