

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam bersaing dan berkembang banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah Semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan sifat dari para karyawan yang berkerja dengan kondisi jiwa dan perasaan nya dalam keadaan yang optimal. Semangat kerja mencerminkan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaan nya. SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Disisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

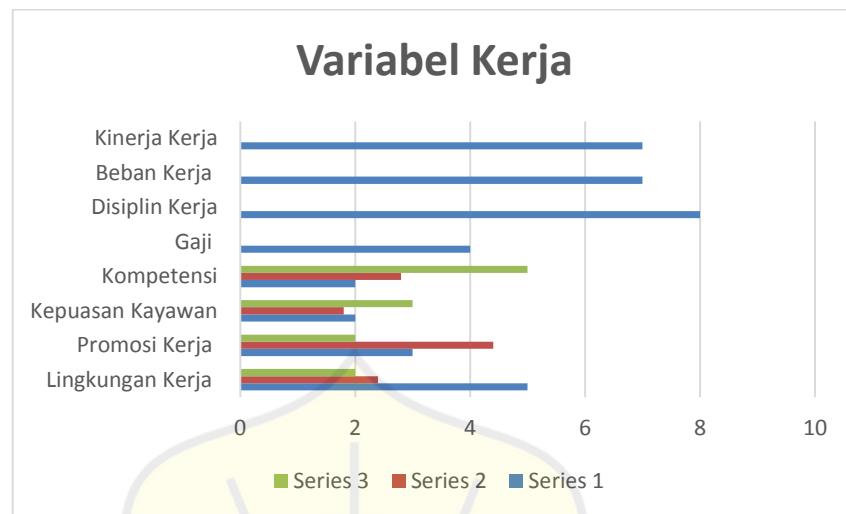
Penelitian ini dilaksanakan di PT Primasenta Resources Indonesia. Kinerja karyawan yang terdapat dalam PT Primasenta Resources Indonesia merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT Primasenta Resources Indonesia secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja PT Primasenta Resources Indonesia dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Rendahnya kinerja karyawan PT Primasenta Resources Indonesia ditunjukkan dari data sosialisasi mekanisme pelayanan pemasok tenaga kerja di seluruh area kerja PT Primasenta Resources Indonesia tahun 2017 menyebutkan bahwa keseluruhan pelaksanaan kegiatan dari program kerja PT Primasenta Resources Indonesia tahun 2017 dengan nilai rata-rata sebesar 78,13 masuk dalam penilaian baik. Namun pada pelaksanaan pemasok tenaga kerja mendapatkan penilaian kurang baik. Hal ini disebabkan jumlah tenaga kerja yang masuk sebanyak 300 pemohon untuk seluruh wilayah area .

Dari jumlah tersebut sebanyak 115 orang yang dinyatakan tidak memenuhi kriteria. Hasil wawancara dengan 20 karyawan PT.Primasenta Resources Indonesia, dapat diketahui bahwa indikator rendahnya kinerja karyawan

Menurut Kepala HR Departement PT.Primasenta Resources Indonesia, mengatakan bahwa pihaknya tidak dapat atau tidak mau untuk dibebani target. Namun, yang ditekankan olehnya kepada para karyawan yang ada di PT Primasenta Resources Indonesia adalah bagaimana memberikan kinerja sebaik-baiknya. Bila nanti kinerja mereka baik, maka tentu seperti layaknya orang berjualan akan datang untuk membeli juga banyak. Meski harus diakui memang tidak mudah, mengingat banyak pekerjaan kadang kala permasalahan yang kecil dapat menjadi penyebab tidak dapat maksimalnya kinerja karyawan (Hasil Wawancara, 26 Oktober 2021).

Berhasilnya pencapaian kinerja PT Primasenta Resources Indonesia tidak terlepas dari kinerja PT Primasenta Resources Indonesia. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan kompetensi karyawan. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Kuesioner yang diberikan berupa pilihan untuk variable apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan grafik dibawah ini :



Gambar 1.1 Diagram Hasil Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dari diagram diatas menunjukkan bahwa 3 faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja. PT Primasenta Resources Indonesia memiliki karyawan dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti asisten HRD dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Berhasilnya pencapaian kinerja PT Primasenta Resources Indonesia tidak terlepas dari kinerja PT Primasenta Reosurces Indonesia. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan kompetensi karyawan. Kompetensi pegawai dapat

tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

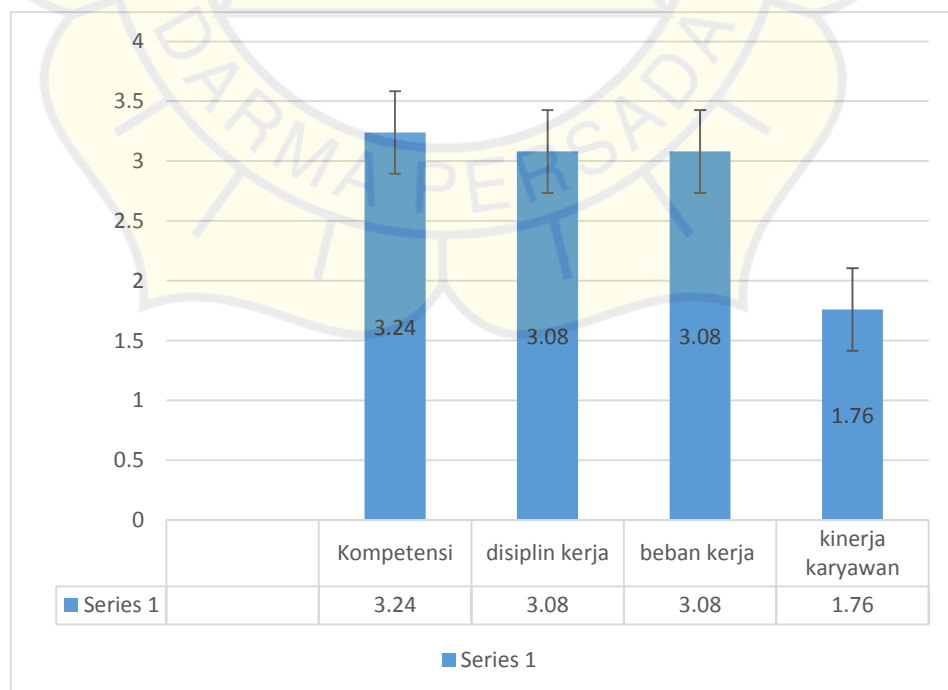
Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan fisik dan juga kelelahan mental dan akan menimbulkan reaksi emosional. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan rasa bosan sehingga kurangnya perhatian terhadap pekerjaan.

Hasil wawancara dengan Kepala HRD PT Primasenta Resources Indonesia, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan seperti berpakaian tidak rapi dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan. Namun, menurut keterangan dari Kepala HR PT Primasenta Reosurces Indonesia diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin karyawan diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji. Penulis melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner tentang variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu variable kompetensi, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan terhadap 20 responden yaitu karyawan pada PT Primasenta Reseources Indonesia. Berikut adalah diagram yang hasilnya dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Tentang Kompetensi, Disiplin kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Primasenta Reseources Indonesia



Sumber: PT Primasenta Reseources Indonesia

Dari grafik diatas, berdasarkan tabel 3.4 interpretasi hasil tanggapan responden menggambarkan tanggapan responden untuk kompetensi 3.24 yang artinya dapat di katakana baik. Tanggapan responden untuk disiplin kerja sebesar 3.08 artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk beban kerja sebesar 3.08 yang artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk kinerja karyawan sebesar 1,76 artinya dapat dikatakan tidak puas. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari PT Primasenta Resources Indonesia tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia”

1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai pada PT Primasenta Resources Indonesia.
2. Pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kompetensi karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan penempatan karyawan.
4. Disiplin kerja karyawan yang belum optimal
5. Tingkat ketidakhadiran tinggi.
6. Beban kerja yang tinggi sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT Primasenta Resources Indonesia.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia”.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia?
4. Apakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja beban berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Primasenta Resources Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Primasenta Resources Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Instansi Terkait

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT Primasenta Resources Indonesia dalam menjalankan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.
- b. Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.