

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Penelitian**

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia harus memiliki kualitas yang tinggi guna menghasilkan suatu hasil yang diinginkan dan sesuai dengan yang diharapkan semua pihak. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang mampu mengelola organisasi atau perusahaan.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana

prasarana yang dimiliki melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan yaitu karyawan. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan usaha, menghasilkan laba dan mempertahankan hidup maka perusahaan harus memiliki produktivitas yang tinggi. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah dinyatakan berhasil, namun apabila lebih rendah dari standar atau menurun maka dikatakan tidak berhasil. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dapat menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan masukan sumber daya tertentu.

Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang

karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang sesuai. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun maka perusahaan perlu memerlukan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan yang diinginkan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Menurut Munandar (2011: 385) beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Para karyawan selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain karyawan mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan. Apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik.

Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini yang menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja, hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban

kerja. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap pekerja tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi kerja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Namun terdapat persepsi positif mengenai beban kerja yaitu dengan menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasi. Berdasarkan hal ini beban kerja bersumber pada pribadi setiap individu itu sendiri, terkadang terdapat individu yang mempunyai tantangan yang besar apabila beban kerjanya tinggi. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan, namun perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Selain Beban kerja, Disiplin juga merupakan salah satu masalah yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Disiplin merupakan bentuk

pengendalian diri dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Roffi, 2012).

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan berdampak pada tercapainya tujuan

perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan.

Berkaitan dengan pentingnya masalah beban kerja dan disiplin kerja karyawan, penulis menentukan objek penelitian pada karyawan tetap non manajemen bidang *Procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk yang merupakan sebuah perusahaan publik Indonesia dimana mayoritas sahamnya (98,3%) dimiliki dan dikelola oleh PT. Semen Indonesia Industri Bangunan (SIIB) bagian dari Semen Indonesia Group produsen semen terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara. PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk menjalankan usaha yang terintegrasi dari semen, beton siap pakai dan produksi agregat.

Solusi Bangun Indonesia (SBI) memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan yang terdepan dengan kinerja terbaik dalam industri bahan bangunan di Indonesia. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki kedudukan, tugas pokok, fungsi, wewenang serta tanggungjawab sesuai bidangnya masing-masing dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Dalam pelaksanaannya tentu diperlukan karyawan yang mampu mengendalikan tuntutan akibat beban kerjanya dan memiliki

kedisiplinan yang baik agar karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan mampu mendukung pencapaian tujuan secara optimal.

Sebagai perusahaan yang berskala besar maka dituntut memiliki produktivitas yang tinggi dari masing-masing karyawan. Setiap karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai dengan bidangnya, akan tetapi dengan adanya target yang harus dicapai, lembur dan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga produktivitas karyawanpun menurun. Perusahaan juga menanamkan seberapa pentingnya disiplin dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Namun demikian sampai saat ini belum dapat diketahui secara pasti sejauh mana beban kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana peranan beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang procurement PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk dalam menemukan pengaruh yang konkrit antara beban kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Non Manajemen Bidang *Procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk”.**

**1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok sejauh mana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.
2. Bagaimana beban kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.
4. Bagaimana produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

**1.3. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

2. Beban kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.
3. Disiplin kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.
4. Produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi dalam bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi bagi karyawan manajemen terutama mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi khalayak tentang beban kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan, juga sebagai tambahan pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan,serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

### **1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk yang beralamat di Jl. Raya Naragong Km.7 Desan Kembang Kuning, Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Jadwal penelitian direncanakan selama kurang lebih lima bulan yaitu dari mulai Desember 2020 sampai April 2021.