

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada kinerja karyawannya. Salah satu aspek yang penting dalam kebijakan tersebut adalah beban kerja, serta kedisiplinan kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dalam mempertahankan keberadaan karyawan. Namun pada kenyataannya, seringkali manajemen sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari menurunnya kinerja seseorang. Akibat dari kurang pemahaman akan hal ini maka timbul gangguan dalam komunikasi dan produktivitas karyawan.

Menurut Rivai yang dikutip oleh Junarti (2016 :2), keberhasilan perusahaan atau lembaga yang kompetitif yang berawal dari kesepakatan pekerjaan perusahaan memberikan dominasi pada kepuasan pekerjaan sendiri. Hubungan antara kelayakan karyawan atau yang sering kita kenal dengan kepuasan kerja mengarah pada dua aspek yakni aspek positif dan aspek negatif. Yang kesemuanya dapat digunakan dengan maksud mengetahui kerangka referensi akan cara berfikir, dan bertindak yang stabil bagi karyawan dalam melangkah menuju kepuasan kerja dalam setiap usahanya. Jadi sumber daya manusia yang merupakan cara berfikir merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain.

Melihat hal tersebut profesionalismekaryawan merupakan suatu hasil kerja dari seorang dalam perwujudan kesepakatan kerjanya. Hasil tenagakaryawanini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu produksi. Sering terjadi produktivitas kinerjamenurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja (Junarti2016: 12)

Profesionalismekaryawanmerupakan kinerja sebagai perwujudannya adalah *performance appraisal* atau penilaian kerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Atasan kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti unsur subjektifitas. Sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerja dalam keseharian kerjanya cenderung rendah. (Randy K. Chiu dan Anne Marie Francesco,2014 : 3).Hal ini nantinya akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan di perusahaan tersebut..

Melalui pengaruh ketidaknyamanan tersebut diatas maka emosi setiap tenaga karyawan dapat dinilai dengan pengaruh nilai positif dan negatif yang diberikan pada tingkat kepuasan kinerja, yang kemudian pengaruh terhadap personaliti tenaga karyawan yang dikutip oleh Randy K. Chiu dan Anne Marie Francesco(2014 : 8). Pengaruh negatif yang dapat dijelaskan adalah pada sebuah sifat yang mencerminkan perbedaan individu dalam emosi negatif dan konsep diri, yaitu cenderung mudah menderita, gelisah, sedih, pesimis dan tidak puas akan kinerjanya.

Sedangkan arahan yang negatif terarah pada kepuasan dalam hubungan perilaku yang kurang diperoleh dari sistem kerjanya baik meliputi Junarti(2016: 8)

1. Kompensasi yang tidak layak
2. Mendapatkan kondisi kerja yang tidak lebih baik
3. Tidak mendapatkan haknya secara adil
4. Tidak mendapatkan perlindungan diri dari tindakan sewenang-wenang manajemen atau atasan
5. Kurang mendapatkan kepuasan kerja dan peluang untuk berprestasi.

Sehubungan dengan hal di atas, munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan

kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan profesionalismekinerja. Kenyataannya sekarang banyak karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri.

Untuk itu dalam penelitian ini kecenderungan akan individu lebih mengarah pada sebuah sistem kinerjanya bukan sebuah organisasi, dimana kecenderungan tersebut lebih dominan pada pelaksanaan kinerja karyawan dalam mengembangkan profesinya yang profesional sesuai dalam membantu dan membahas akan pengaruh mediasi sebagai organisasi.

Dengan mengetahui pentingnya beban kerja, kepuasan kerja dan masa kerja pada tingkat kepuasan kerja, maka perusahaan diharapkan dapat mengembangkan atau menyesuaikan strategi manajemen dengan berbagai variasi kebutuhan tenaga kerja. Kondisi ini akan menarik perhatian penulis untuk melakukan suatu penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan terutama pada karyawan PT Korman Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraianlatarbelakangdiatas, makarumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakahvariabelbeban kerja, dankepuasankerja, disiplin kerja secarparsialberpengaruhterhadapkinerja karyawan PT KormanSurabaya ?
2. Apakahvariabelbeban kerja, dankepuasankerja, disiplin kerja secarasimultanberpengaruhterhadapkinerja karyawan PT KormanSurabaya ?
3. Apakahvariabelbeban kerja, dankepuasankerja, disiplin kerja secaradominasiberpengaruhterhadapkinerja karyawan PT KormanSurabaya ?
4. Manakahdiantaravariabelbeban kerja, dankepuasankerja, disiplin kerja secarasimultanberpengaruhterhadapkinerja karyawan PT KormanSurabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui variabel beban kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Korman Surabaya
2. Untuk mengetahui variabel beban kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Korman Surabaya
3. Untuk mengetahui variabel beban kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja secara dominasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Korman Surabaya
4. Untuk mengetahui diantar variabel beban kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Korman Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai bahan informasi pelengkap bacaan serta masukan atau referensi di manajerial perusahaan pada variabel beban kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT Korman Surabaya.

1.4.2 Bagi Peneliti

1. Sebagai media untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh dan kenyataan di lapangan guna menambah pengalaman dan memperluas cara berfikir peneliti dalam mempelajari harapan mahasiswa mengenai pengaruh beban kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT Korman Surabaya.
2. Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.