

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang begitu banyak dianggap sebagai tekanan atau pressure sehingga menimbulkan Beban kerja bagi karyawan. Beban kerja menurut Meshkati dalam putro bagus (2016:20) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang

berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2013: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan, Menurut Rivai (2004) dalam Hartatik (2014:63), "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin lebih banyak bersumber dari diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan

pekerjaan. Karyawan yang sering tidak masuk kerja, kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, tidak tepat waktu, alasan alasan tersebut salah satunya disebabkan ketidak puasan kerja bagi karyawan yang merasa diabaikan oleh perusahaan sehingga merasa kurang puas atau merasa tidak puas karena mereka menganggap tuntutan atau pekerjaan mereka menjadi beban yang terlalu berat sehingga akibatnya akan mempengaruhi kedisiplinan kerjanya hal ini sangat jelas berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan, sesuai latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Maspion I Sidoarjo

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh Terhadap Disiplin kerja Di PT.Maspion I Sidoarjo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan Di PT.Maspion I Sidoarjo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan Di PT.Maspion I Sidoarjo?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja Terhadap disiplin kerja Di PT.Maspion I Sidoarjo

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan Di PT.Maspion I Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Di PT.Maspion I Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang beban kerja, disiplin kerja, kinerja.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel beban kerja, disiplin kerja, kinerja.