

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut **Hasibuan (2020)** menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai ke depannya (**Kobat & Sijabat, 2018**). Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu

organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan/ lembaga harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tau faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Diantaranya faktor tersebut adalah disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja

Karet merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia karena karet merupakan salah satu komoditi ekspor Indonesia yang cukup besar sebagai penghasil devisa negara di luar minyak dan gas. Dengan melihat kondisi, potensi lahan, industri karet, pasar

karet baik dalam negeri maupun luar negeri serta membandingkannya dengan nilai perdagangan karet Indonesia dan dunia, maka sebenarnya Indonesia memiliki peluang yang sangat besar. Dengan jumlah lahan yang luas tersebut, pasti akan membutuhkan banyak tenaga kerja

Di Sumatera Barat terdapat beberapa perusahaan yang mengelola perkebunan karet dan salah satunya adalah PT. Teluk Luas Padang. PT Teluk Luas Padang menyediakan tenaga kerja untuk jasa *outsourcing*. Yang berlokasi di Tanjung Taba Pitameh Nan XX Lubuk Begalung, Tanjung Saba Pitameh Nan XX Kota Padang Sumater Barat 25155. Berikut ini adalah data Absensi Karyawan PT. Teluk Luas Padang. PT Teluk Luas Padang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bentuk perkebunan karet. Dalam pelaksanaan tugasnya PT Teluk Luas Padang masih dihadapkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja hal ini terlihat dari jumlah produksi karet tahun 2020 – 2023 itu belum maksimal. Produksi karet selama 4 tahun terakhir dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Produksi Karet PT Teluk Luas Padang (Periode 2020-2023)

No	Tahun	Produksi (ton)		Presentase (%)	
		Target	Realisasi	Realisasi	Tidak Ter Realisasi
1	2020	91.250.000	81.401.120	89,20%	10,80%
2	2021	91.250.000	87.399.050	95,77%	4,23%
3	2022	91.250.000	74.441.480	81,57%	18,43%
4	2023	91.250.000	83.322.135	91,31%	8,69%

Sumber : PT Anam Koto,2022

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat jumlah produksi karet pada PT Teluk Luas Padang belum maksimal atau masih jauh dari target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Asisten Kepala Bagian Produksi PT Teluk Luas Padang, beliau mengatakan penyebab produksi kelapa karet belum maksimal karena masih banyak karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan seperti asal-asalan dalam melakukan pemupukkan, melakukan perawatan dan tidak melakukan pemotongan dengan bersih sehingga dapat memperlambat pertumbuhan karet.

Survei awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan PT Teluk Luas Padang, hasil wawancara memperlihatkan masih rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja hal ini terlihat dari :

Tabel 1.2. Permasalahan Berkenaan Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Menyelesaikan semua pekerjaan di perintahkan oleh atasan	6 (60%)	4 (40%)
2	Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggung jawabkan	8 (80%)	2 (20%)
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan meski tidak ada petunjuk yang jelas	6 (60%)	4 (40%)
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job description</i>	5 (50%)	5 (50%)

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan terdapat permasalahan berkenaan kinerja karyawan pada PT Teluk Luas Padang, dimana 6 pegawai (60%) menyelesaikan pekerjaan di perintahkan oleh atasan dan 4 orang (40%) tidak menyelesaikan pekerjaan di perintahkan oleh atasan, artinya masih ada (20%) pekerjaan tidak dapat dipertanggung jawabkan. 4 orang (40%) tidak menyelesaikan pekerjaan jika tidak ada petunjuk yang jelas dan 5 pegawai (50%) tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description*. .

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi

Menurut **Wibowo (2018:88)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, stres kerja, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi (kecerdasan), kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, beban kerja, intensif atau gaji, komitmen, dukungan organisasi, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. **Hasibuan (2020:76)** disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Kemudian pada variabel disiplin juga telah dijelaskan di atas bahwa disiplin kerja juga merupakan suatu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas kerja sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan instansi atau perusahaan. Masalah lain terlihat kurangnya disiplin kerja karyawan lebih lanjut dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.3. Data Absensi Karyawan PT Teluk Luas Padang Bulan Januari s/d Bulan Desember 2023

Bulan	Total Karyawan	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	82	5	11	9	5
Februari	82	3	8	9	9
Maret	82	8	5	9	8
April	82	8	0	8	3
Mei	82	7	3	1	2
Juni	82	8	1	9	8
Juli	82	12	5	8	3
Agustus	82	13	3	1	2
September	82	5	1	9	5
Oktober	82	3	8	9	0
November	82	3	8	9	9
Desember	82	5	1	9	5

Sumber: PT Teluk Luas Padang, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat masih rendahnya tingkat disiplin karyawan dalam bekerja dari segi keabsenan, keterlambatan, izin dan sakit karyawan. Masalah lain yang terlihat adalah masalah pengawasan dimana belum adanya penetapan standar ketercapainya target yang diinginkan perusahaan, pekerjaan yang tidak menetap yang dilakukan perusahaan, belum tercapainya target perusahaan dan tidak adanya dilakukan tindakan koreksi oleh perusahaan atas

kesalahan dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh **Harianto & Saputra (2020: 672–683)**, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam.

Faktor lain mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan semangat kerja. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya (**Sunyoto, 2017:88**). Berdasarkan survei dari 10 orang karyawan PT. Teluk Luas Padang dapat disajikan permasalahan berkenaan beban kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Permasalahan Beban Kerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang

No	Permasalahan Beban Kerja	Tidak (%)	Ya (%)
1	Pekerjaan saya melebihi kemampuan	8 (80%)	2 (20%)
2	Bekerja dibawah tekanan	6 (60%)	4 (40%)
3	Perusahaan memberikan target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	5 (50%)	5 (50%)

Sumber : PT. Teluk Luas Padang , 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi batas kemampuan mereka, hal ini membuat karyawan merasa bekerja dibawah tekanan perusahaan karena tuntutan perusahaan agar karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja **(Isnir.et al, 2018:66)**. Penelitian ini mereplikan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2022) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT Griya Pratama Bandung

Masalah lain juga didapatkan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan survei pendahuluan terhadap 10 orang karyawan yang peneliti lakukan ditemukan masalah berkenaan kepuasan kerja pada PT. Teluk Luas Padang, indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai disebabkan karena : (1) Kurangnya kepuasan atas rekan kerja karena rekan yang tidak bisa bekerjasama, (2) Kurangnya kepuasan atas jenis pekerjaan itu sendiri karena tidak sesuai dengan keahlian karyawan, (3) Kurangnya kepuasan atas kondisi kerja (situasi ruang kerja) karena tidak kondusif, (4) Kurangnya kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan (upah, status sosial, kualitas) karena gaji karyawan di bawah UMR dan (5) Kurangnya

kepuasan atas jenjang karier dan promosi karena kenaikan jabatan tidak berdasarkan prestasi karyawan melainkan faktor internal karyawan dengan perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh **Yuliantini (2021: 104–120)**, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT ISS Indonesia. Penelitian lain oleh **Indriani et al (2023: 287–297)**, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Penelitian lain oleh **Wiguna (2022: 95-112)**, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. TELUK LUAS PADANG**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka terdapat permasalahan sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan belum menguasai bidang pekerjaan hal ini disebabkan banyaknya job desescription karyawan
2. Adanya karyawan yang telat datang dalam bekerja dan masih ada karywan yang telat dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Kualitas pekerjaan tidak sesuai harapan perusahaan, hal ini dipicu karena karyawan tidak menguasai pekerjaan yang diberikan
4. Kurangnya teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan pada saat bekerja dan tidak adanya sanksi diberikan oleh pimpinan
5. Sering terjadi permasalahan dalam bekerja antara sesama karyawan mengakibatkan lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
6. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja hal ini terlihat dari keluhan karyawan terhadap gaji yang diterima karena tidak bisa memenuhi kebutuhan selama sebulan.
7. Pimpinan tidak tegas dalam menindak karyawan yang melakukan kesalahan pada saat bekerja

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang** ?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang** ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang** ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang** ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang** ?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang** ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**

4. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**
6. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**
7. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada **PT. Teluk Luas Padang**

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan nilai yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Teluk Luas Padang

2. Bagi perusahaan

Menjadi bahan masukan bagi pihak pengambilan keputusan di PT. PT. Teluk Luas Padang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan memberikan dampak yang positif

3. Bagi peneliti selanjutnya

Semoga dapat memberikan masukan bagi penelitian berikutnya yang merencanakan penelitian pada perusahaan