

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan memerlukan berbagai sumber daya sebagai modal untuk menjalankan usaha serta mencapai tujuan perusahaan. Selain uang, sumber daya lain yang diperlukan perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Maghfira *et al.*, (2023), sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam memaksimalkan sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Putra & Laily (2019), salah satu faktor yang harus dioptimalkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sebagai penggerak dalam segala aktivitas perusahaan baik teknis maupun non teknis adalah manusia. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola kualitas sumber daya manusianya secara efektif untuk mencapai keberhasilan dan bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Namun, dalam membangun dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas di tengah era globalisasi dan perubahan lingkungan, perusahaan harus siap menghadapi tantangan yang ada. Perusahaan harus bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten, beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat, dan memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tren

industri saat ini. Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Sehingga dapat mendorong perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan dengan lebih mudah. Menurut Resimery *et al.*, (2018), pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Prasetyo & Marlina (2019), karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat berkontribusi dalam membantu perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan. Menurut Rulianti (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan tidak hanya tentang hasil akhir yang dicapai, tetapi juga proses pengembangan berkelanjutan tentang bagaimana karyawan terus belajar dan meningkatkan kemampuannya untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Menurut Runtunuwu *et al.*, (2019), kinerja merupakan penilaian hasil kerja dari perusahaan untuk semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diterima. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong pengembangan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Arisanti *et al.*, (2019), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman. Menurut Cahya *et al.*, (2021), disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Seperti yang disampaikan oleh Tarigan & Priyanto (2021), bahwa karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga akan berdampak pada aktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sehingga akan memengaruhi kinerja karyawan menjadi baik. Menurut Halik (2021), karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, karena memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Bapak Eki selaku HRD (*Human Resource Development*) serta Bapak Ivan selaku PPIC (*Production Planning and Inventory Control*), terkait dengan kondisi disiplin kerja karyawan di CV. Benka Multiusaha masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan perusahaan serta pekerjaan. CV. Benka Multiusaha menerapkan jam kerja mulai pukul 08.00 – 16.00 WIB. Sehingga,

seharusnya karyawan yang disiplin dapat hadir 15 menit sebelum jam kerja di mulai atau selambat – lambatya pukul 08.00 tepat. Keterlambatan yang terus terjadi akan memengaruhi alur kerja yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tertunda dan target produksi tidak dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan yang tidak disiplin akan memengaruhi kinerja karyawan lainnya, sehingga akan mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berdampak pada kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Tetapi, rata – rata karyawan tetap mematuhi tata tertib perusahaan seperti jam istirahat dan jam pulang perusahaan serta mengenakan pakaian yang sopan dan rapi. Kebijakan yang diterapkan di CV. Benka Multiusaha yaitu terdapat uang makan dan bonus bagi karyawan yang selalu hadir tepat waktu. Sebaliknya, bagi karyawan yang terlambat maka akan mendapatkan teguran lisan dan tidak akan mendapatkan uang makan dan bonus tersebut. Selain itu, bagi karyawan yang terlambat 5 kali dalam sebulan akan mendapatkan surat peringatan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang berikutnya adalah pengalaman kerja. Menurut Suwarno & Aprianto (2019), pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang dalam bekerja, yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut Puspita (2018), semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Puspita (2018), karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas dan beragam akan menambah keterampilan yang lebih baik dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kinerja karyawan, serta kinerja perusahaan. Menurut Bili *et al.*, (2018), pengalaman kerja tidak hanya diukur dari lamanya waktu kerja, tetapi juga dari jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dihadapi, semakin banyak peluang untuk belajar dan berkembang. Karyawan akan lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Menurut Ariani *et al.*, (2020), pengalaman kerja seseorang dilihat dari saat melakukan pekerjaannya saat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Artinya seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga, dapat dipahami bahwa pengalaman kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Bapak Eki selaku HRD (*Human Resource Development*) serta Bapak Ivan selaku PPIC (*Production Planning and Inventory Control*), pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berbeda – beda, terdapat karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman dan terdapat juga karyawan yang memiliki sedikit pengalaman, seperti lulusan SMK Tata Busana. Karyawan yang sudah berpengalaman dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Sedangkan karyawan baru memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan karyawan yang berpengalaman dan lingkungan kerja, agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sama. Meskipun pengalaman yang dimiliki karyawan bervariasi, CV. Benka Multiusaha mampu

mengatasi perbedaan tersebut dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif melalui pelatihan OJT (*On The Job Training*).

Pelatihan OJT (*On The Job Training*) dilakukan selama 3 bulan dengan praktik secara langsung di tempat kerja, di mana karyawan akan terlibat langsung dalam tugas atau pekerjaan sehari – hari dengan bimbingan dan pengawasan oleh mentor yang berpengalaman. Selain berfokus pada keterampilan teknis, pelatihan tersebut juga dilakukan untuk mengembangkan *soft skills* karyawan seperti kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen waktu yang dapat membentuk tim yang solid dan produktif. Karyawan juga dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sehingga lingkungan kerja yang kolaboratif dapat tercipta secara maksimal. Lalu setelah melakukan pelatihan OJT (*On The Job Training*) selama 3 bulan, terdapat penilaian yang diukur dari keahlian yang dimiliki karyawan, misalnya dilihat dari jumlah produk yang dapat dihasilkan per karyawan. Penilaian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan OJT berjalan secara efektif dan keterampilan karyawan dapat meningkat, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal pada kinerja perusahaan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan menghasilkan produk yang berkualitas. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Endratno (2023) dan Octavianus & Adolfina (2018), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan pengalaman kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Muhammad *et al.*, (2016), beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Diana (2019), beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang sedikit atau beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Menurut Yusuf *et al.*, (2019), beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena beban kerja dapat memengaruhi aktivitas dalam perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan setiap karyawan serta dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang relatif sedikit akan membuat karyawan merasa bosan, sedangkan beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan kesulitan dan terbebani sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Bapak Eki selaku HRD (*Human Resource Development*) serta Bapak Ivan selaku PPIC (*Production Planning and Inventory Control*), beban kerja yang dapat dicapai karyawan bersifat fluktuatif yaitu ada yang dapat tercapai dan ada yang belum tercapai secara maksimal. Fluktuasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat kesulitan, perawatan alat, dan absensi karyawan. Dari ketiga faktor tersebut, absensi karyawan memiliki pengaruh dominan terhadap pencapaian target produksi. Absensi karyawan menyebabkan kekurangan tenaga kerja, sehingga

proses produksi terhambat dan target produksi tidak tercapai secara maksimal. Hal tersebut mengakibatkan beban kerja tidak terbagi rata. Karyawan yang hadir harus menanggung beban kerja untuk menggantikan tugas atau pekerjaan karyawan yang tidak hadir, misalnya dengan bekerja lembur. Jika tidak dikelola dengan tepat, ketidakmerataan beban kerja tersebut berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas, kelelahan, dan kesalahan dalam proses produksi yang mengakibatkan kualitas produk kurang maksimal. Oleh karena itu, CV. Benka Multiusaha perlu memperhatikan pemerataan beban kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya untuk mencegah masalah – masalah tersebut muncul dan menjaga produktivitas karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Benka Multiusaha”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha?
4. Apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Benka Multiusaha.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam di bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat menjadi referensi penelitian

selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran secara praktis bagi berbagai pihak.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari di bangku perkuliahan serta dapat memperkaya literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemahaman bagaimana disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk studi lebih lanjut serta memperluas pengetahuan tentang disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.