

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manusia merupakan sumber daya terpenting didalam suatu instansi atau organisasi, tanpa adanya aspek manusia maka tidak mungkin suatu instansi atau organisasi akan dapat mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memiliki peranan yang dominan didalam menunjang pengembangan serta menggerakkan roda organisasi dan akan menjadi suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. SDM yang berkompentensi sesuai dengan pekerjaannya dinilai mampu memberikan kinerja optimal bagi perusahaan. Selain itu, SDM yang berkompenten juga dapat menghasilkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Industri *garment* adalah perusahaan yang berperan penting dalam perekonomian, baik di tingkat nasional maupun internasional. PT Aqila Berkah Jaya merupakan salah satu perusahaan *garment* yang sedang berkembang, tingginya persaingan yang ketat mengharuskan setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawannya. Dalam hal ini, faktor-faktor seperti disiplin kerja dan beban kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fauzi dalam Keban et al., (2023:37) kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi berdasarkan Hasibuan dalam Pusparani, (2021:535). Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari faktor disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan efisien,

sementara beban kerja yang sesuai memungkinkan karyawan bekerja secara optimal tanpa tekanan berlebihan.

Hal ini relevan dengan kondisi di PT. Aqila Berkah Jaya, di mana pencapaian target produksi sering kali dipengaruhi oleh tingkat disiplin serta distribusi beban kerja pada karyawan. PT. Aqila Berkah Jaya memiliki kontrak pengerjaan pakain Pitodito yang tertera dalam kontrak pengerjaan mulai dari 6 Januari S/d 6 November tahun 2023, belum tercapai dalam waktu yang ditetapkan. Realisasinya lebih lambat 1 bulan dari tanggal kontrak.

Berikut data target pencapaian pekerjaan karyawan PT Aqila Berkah Jaya Tahun 2023 :

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Pekerjaan Karyawan

Bulan	Realisasi (%)
Januari	5 %
Febuari	12 %
Maret	18 %
April	25%
Mei	28%
Juni	35%
Juli	48%
Agustus	60%
September	75%
Oktober	87%
November	91%
Desember	100%

Sumber : hasil data olah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa pencapaian pekerjaan karyawan PT. Aqila Berkah Jaya mengalami keterlambatan. Pada periode Januari–Juli, realisasi masih rendah (5%–48%) sehingga progres awal berjalan lambat. Hingga Agustus pencapaian baru 60%, tertinggal sekitar 12–15% dari target ideal. Pada September dan Oktober realisasi meningkat menjadi 75% dan 87%, namun tetap di bawah target 8.000/tahun. Target penyelesaian proyek seharusnya tercapai pada November, tetapi realisasi hanya 91%, sehingga proyek baru selesai 100% pada Desember atau mengalami keterlambatan satu bulan dari target.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satu nya adalah disiplin kerja. Menurut Muhyadin dalam Ramadhani et al., (2023:2) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja melihat pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan sehingga proses produksi dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu. Namun disiplin kerja memiliki kelemahan seperti keterlambatan, absensi yang tinggi, tidakpatuh terhadap peraturan, hal ini dapat menyebabkan produktivitas terhambat dan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Siswadi dalam Antonius (2023:38) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat salah satunya dari tingkat kehadiran. Presensi karyawan mencerminkan tingkat kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja yang telah ditentukan. Semakin tinggi tingkat kehadiran, semakin baik pula kedisiplinan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas Perusahaan. Berikut rekap data presensi pada PT. Aqila Berkah Jaya 2023 :

Tabel 1.2 Rekap Data Presensi PT. Aqila Berkah Jaya Tahun 2023

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah kehadiran	Presentase
Januari	26	40	28	70%
Febuari	24	40	28	70%
Maret	27	40	27	67,5%
April	25	40	29	72,5%
Mei	27	40	37	92,5%
Juni	26	40	26	65%
Juli	26	40	31	77,5%
Agustus	27	40	38	95%
September	26	40	35	87,5%
Oktober	26	40	39	97,5%
November	26	40	39	97,5%
Desember	26	40	40	100%

Sumber : PT. Aqila Berkah Jaya, diolah data penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, tingkat kehadiran karyawan PT. Aqila Berkah Jaya pada tahun 2023 mengalami cukup signifikan. Pada periode Januari–Maret, persentase kehadiran hanya berkisar 67,5%–70% dan mencapai titik terendah pada bulan Juli sebesar 65%. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan karena keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang hadir. Beban kerja yang tidak seimbang tersebut berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak konsisten dalam menjaga kedisiplinan kehadiran, sehingga absensi menjadi lebih sering terjadi pada tahun 2023. Peningkatan absensi tersebut mengindikasikan adanya kurang kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan jam kerja yang berlaku di perusahaan.

Dengan demikian, akumulasi data presensi ini memberikan gambaran bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Aqila Berkah Jaya masih belum optimal. Kondisi ini penting untuk diperhatikan karena kedisiplinan karyawan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja, produktivitas, serta pencapaian target perusahaan. Untuk menambah kelengkapan data pada penelitian ini, penulis melakukan pra survey meminta tanggapan atas pernyataan karyawan yang diberikan. Berikut adalah data hasil pra survey yang dilakukan pada karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya.

Tabel 1. 3 Pra-survey Disiplin Kerja PT. Aqila Berkah Jaya

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN	
		S	TS
1	Saya merasa datang tepat waktu ke tempat kerja	41,7%	58,3%
2	Saya merasa patuh terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	58,3%	41,7%
3	Saya merasa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	41,7%	58,3%
4	Saya merasa bertanggung jawab apabila ada kesalahan dalam berkerja	33,3%	66,7%

Sumber : hasil olah data penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey disiplin kerja pada Tabel 1.3, terlihat bahwa mayoritas karyawan masih menunjukkan disiplin yang rendah, khususnya dalam ketepatan waktu hadir (58,3%), penyelesaian tugas tepat waktu (58,3%), serta tanggung jawab terhadap kesalahan kerja (66,7%). Kondisi ini mengindikasikan lemahnya manajemen waktu dan rasa tanggung jawab yang berpotensi menurunkan kinerja dan menghambat pencapaian target perusahaan. Meskipun sebagian karyawan (58,3%) telah mematuhi aturan perusahaan, masih terdapat proporsi signifikan yang tidak patuh. Dengan demikian, permasalahan utama disiplin kerja di PT. Aqila Berkah Jaya terletak pada aspek absensi, ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan tanggung jawab kerja.

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas untuk mencapai target dan tujuan bisnisnya. Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh besar terhadap produktivitas adalah beban kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut Mangkuprawira dalam menyatakan bahwa apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh industri bakal dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja nantinya akan dialami pada orang yang kurang mempunyai keahlian dibidang kerja yang tengah ditekuni ataupun banyaknya pekerjaan yang tidak sanggup dituntaskan sesuai waktu yang ditentukan.

Untuk menambah data pada penelitian ini, penulis melengkapi data dengan data empiris melalui pra-survei untuk meminta tanggapan atas pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja. Berikut data hasil pra survey yang dilakukan pada karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya :

Tabel 1. 4 Pra-survey Beban Kerja PT. Aqila Berkah Jaya

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN	
		S	TS
1	saya merasa mampu mencapai target kerja harian/mingguan/bulanan yang diberikan atasan	41,7%	58,3%
2	saya merasa ketersediaan alat kerja sudah memadai	58,3%	41,7%
3	saya merasa ketelitian dan kecepatan saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan	41,7%	58,3%

4	saya slalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar perusahaan	16,7%	83,3%
---	--	-------	-------

Sumber : hasil olah data penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey pada table 1.4, sebagian besar karyawan PT. Aqila Berkah Jaya mengalami kesulitan dalam memenuhi target kerja, di mana 58,3% menyatakan tidak mampu mencapai target harian, mingguan, maupun bulanan yang diberikan. Selain itu, ketelitian dan kecepatan kerja juga masih rendah dengan persentase yang sama, sehingga memengaruhi kualitas hasil pekerjaan. Bahkan, mayoritas karyawan (83,3%) mengaku belum mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Meskipun ketersediaan alat kerja dinilai sudah memadai (58,3%) kenyataannya kualitas pekerjaan tetap belum optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan karyawan, yang berdampak pada menurunnya kualitas dan pencapaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil rekap data PT. Aqila Berkah Jaya, kinerja karyawan pada tahun 2023 menunjukkan berbagai permasalahan yang saling berkaitan. Pencapaian pekerjaan mengalami keterlambatan, di mana realisasi Januari–Juli masih rendah (5%–48%) dan baru mencapai 60% pada Agustus, sehingga target tahunan 8.000 unit terlambat satu bulan dari rencana. Tingkat kehadiran karyawan juga fluktuatif, dengan persentase hanya 67,5%–70% pada Januari–Maret dan mencapai titik terendah 65% pada Juli, yang menimbulkan keterlambatan penyelesaian tugas serta meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang hadir.

Hasil pra-survei disiplin kerja menunjukkan mayoritas karyawan masih kurang disiplin, khususnya dalam ketepatan waktu hadir (58,3%), penyelesaian tugas tepat waktu (58,3%), dan tanggung jawab terhadap kesalahan kerja (66,7%). Selain itu, sebagian besar karyawan (58,3%) mengaku kesulitan memenuhi target kerja harian, mingguan, maupun bulanan, serta 83,3% belum mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Meskipun fasilitas kerja dinilai memadai, temuan ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan

kemampuan karyawan yang berdampak pada rendahnya disiplin, kualitas kerja, dan keterlambatan pencapaian target perusahaan..

Berdasarkan pemaparan latar belakang, terdapat *research gap* tentang disiplin kerja dan beban kerja terhadap karyawan yaitu pada penelitian (Kurnia & Sitorus, 2022). Menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian (Jennywati, 2023) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* yang ditemukan, terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ketidakpastian mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja, khususnya pada PT. Aqila Berkah Jaya.

Berdasarkan uraian yang penulis simpulkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqila Berkah Jaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan oleh penulis, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk :

1. Mengetahui gambaran disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?
2. Mengetahui besar pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?
3. Mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?
4. Mengetahui besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqila Berkah Jaya?

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan serta metode yang digunakan dalam aspek pengembangan SDM dan kendala SDM yang menyangkut pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

A. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Aqila Berkah Jaya untuk memecahkan masalah, menyelesaikan masalah dalam disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan.

B. Bagi peneliti

Sebagai upaya dapat menambah pengetahuan dan mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan antara teori- teori dan praktek didunia kerja, khususnya mengenai disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

C. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau masukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh penulis untuk melakukan penelitian ini beralamat di Kp Sekeloa, RT.01/RW.10, Cangkorah, Kec. Batujajar, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40561

Tabel 1. 5 Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan									
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	
1.	Pengajuan Surat Penelitian		■								
2.	Observasi Dan Pengumpulann Data			■							
3.	Pengajuan Judul				■						
4.	Penulisan proposal skripsi BAB I					■					
5.	Penulisan Proposal Skripsi BAB II						■				
6.	Penulisan Proposal Skripsi BAB III							■			
7.	Pengajuan Proposal									■	
8.	Bimbingan									■	
9.	Seminar Usulan Proposal									■	
10.	Revisi Proposal									■	
11.	Pengolahan Data									■	
12.	Sidang Skripsi										■
13.	Revisi Skripsi										■

Sumber: olah data penulis (2024)