

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dengan demikian Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan dituntut

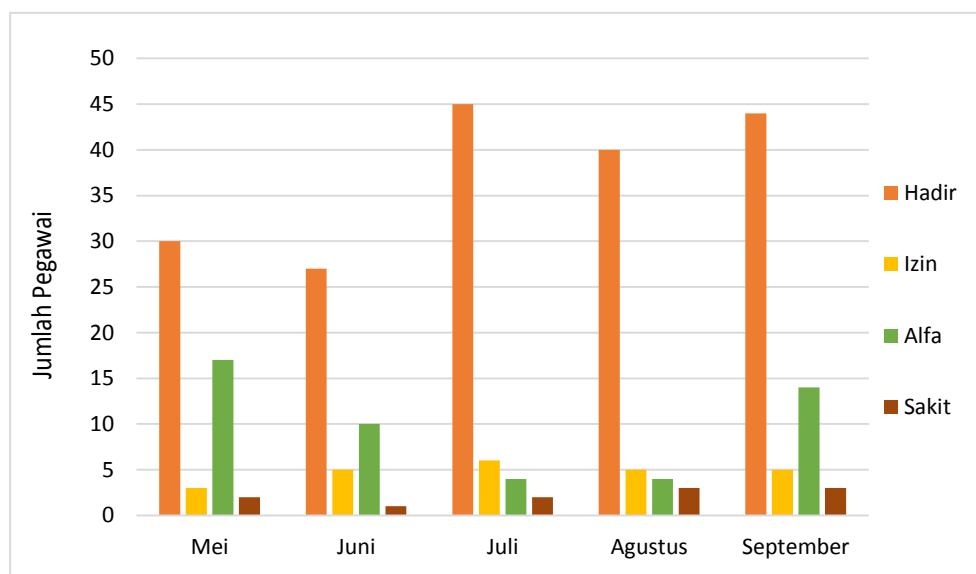
menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya demi perkembangan perusahaan untuk dapat bertahan dalam era globalisasi. Di dalam setiap organisasi faktor yang terpenting adalah manusia, karena dari manusia itulah bergantung perkembangan tiap perusahaan. Apabila manusia menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan baik pula hasil yang dicapai oleh organisasi.

Pada penelitian ini, PT Mitra Makmurjaya Mandiri di Karawaci Tangerang salah satu cabang dari Groupmitra dipilih sebagai objek penelitian. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan produk sepeda motor Honda. Perusahaan ini dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik untuk para konsumennya.

Dalam penelitian ini terdapat faktor yang menentukan kinerja pegawai yaitu beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang.

Faktor lain yang menentukan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia dilihat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus di taati oleh pegawai dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai memenuhi ketentuan.



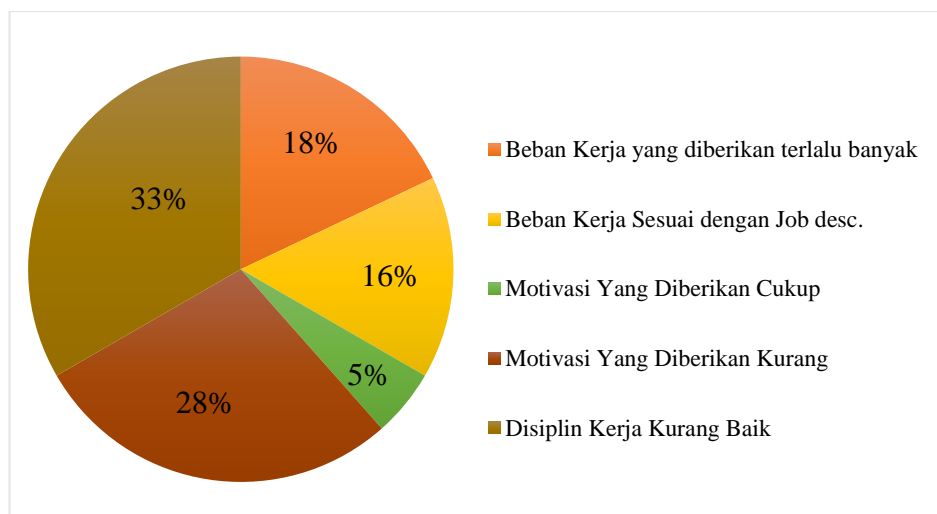
Sumber : HRD PT Mitra Makmurjaya Mandiri, 2016

Gambar 1.1
Rekapitulasi Kehadiran 5 Bulan Terakhir (Mei – September) 2016 PT
Mitra Makmurjaya Mandiri

Dari gambar 1.1 di atas dapat dilihat jika pada bulan mei mengalami penurunan kinerja pegawai sebesar 25%, dibulan juni mengalami penurunan kinerja pegawai sebesar 10%, pada bulan juli mengalami pertumbuhan kinerja sebesar 40%, pada bulan agustus ada penurunan kinerja sebesar 13% dan dibulan september ada pertumbuhan kinerja sebesar 12%. Walaupun pada gambar diatas pertumbuhan dan penurunan tidak secara signifikan namun

dapat mempengaruhi kinerja pegawai, apabila pegawai mempunyai disiplin yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin juga merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mengetahui masalah tentang pertumbuhan kinerja penulis melakukan pra survey terhadap karyawan tersebut. Berikut grafik dari hasil pra survey:



Sumber : Diolah peneliti, 2016

Gambar 1.2
Hasil Pra Survey Pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri

Dapat dilihat pada gambar 1.2 diketahui bahwa pegawai PT Mitra Makmurjaya Mandiri yang menjadi responden pra survey yaitu sebanyak 20 orang yang dilakukan oleh penulis, dimana sebesar 18% menyatakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak sehingga membuat pekerjaan tidak selesai

pada waktunya, sebesar 16% menyatakan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan *job descriptionnya*, ada sebesar 33% menyatakan disiplin kerja masih kurang baik karena ada beberapa pegawai yang telat datang ke kantor seperti pada saat jam istirahat mereka tidak datang tepat waktu pada jam yang ditentukan dan menimbulkan pekerjaannya terbengkalai, sebesar 28% yang menyatakan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kurang membuat pegawai semangat dalam bekerja serta sebesar 5% menyatakan cukup membuat mereka bersemangat dalam bekerja.

Kondisi saat ini yang terjadi di PT Mitra Makmurjaya Mandiri yaitu terkait dengan beban kerja dari observasi yang diperoleh bahwa beban kerja pegawai PT Mitra Makmurjaya Mandiri memiliki waktu kerja yang belum teratur sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Hal ini terlihat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, berupa penetapan standar pekerjaan yang dilaksanakan masih banyak tidak terlaksana dengan baik dan tidak merata yang mengakibatkan para pegawai tidak cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Disiplin kerja yang ada di PT Mitra Makmurjaya Mandiri masih kurang sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan motivasi yang diberikan pun belum dapat membantu para pegawai untuk bekerja dengan giat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Mitra Makmurjaya Mandiri)”**.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan karena penulis melihat PT Mitra Makmurjaya Mandiri memiliki beberapa fenomena atas apa yang terjadi yaitu :

1. Pekerjaan yang diberikan biasanya tidak sesuai dengan yang seharusnya dikerjakan sehingga menimbulkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan.
2. Keterlambatan kembalinya para karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang sehingga membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
3. Kurang memadai fasilitas pada lingkungan kerja diperusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktifitas diperusahaan.
4. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menghambat proses kerja karyawan sehingga tingkat kinerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada hal-hal yang terdapat pada identifikasi masalah untuk memberikan hasil yang lebih efektif, maka pembahasan pada penelitian ini dibatasi oleh faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Makmurjaya Mandiri, yaitu beban kerja (sebagai X_1), disiplin kerja (sebagai X_2) dan motivasi berprestasi (sebagai X_3) terhadap kinerja pegawai (sebagai Y).

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri.

2. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi pada PT Mitra Makmurjaya Mandiri.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat memberikan keuntungan baik dari pegawai maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

2. Bagi penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang

akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai beban kerja, disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan patokan dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.