

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi yang pesat membawa dampak timbulnya persaingan kompetitif dalam memasuki dan menguasai pasar dimana kondisi tersebut menurut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan – keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan perusahaan lain khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif tersebut dapat diperoleh dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga setiap perusahaan dapat memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif, efisien dan produktif. Sumber daya manusia merupakan aset yang berperan penting sebagai penggerak dan pengintegrasian untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan dapat melakukan aktivitasnya dalam pencapaian tujuan dengan adanya manajemen yang baik terutama dalam tersedianya sumber daya yang profesional sebagai modal utama dalam perencanaan, pengorganisasian, serta pengarahan sumber daya lainnya yang terdapat pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang ada seperti pelatihan, pengembangan, penilaian, perlindungan, pemberdayaan karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan maupun memotivasi karyawan, dan hal lainnya untuk pengoptimalan sumber daya manusia sebagai penentu atas semua kinerja sebuah perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki harapan besar dalam keberhasilan kinerjanya yang tidak jauh dari efektivitas kerja karyawan. Menurut Rahman (2017) efektivitas kerja yaitu suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana seseorang atau kelompok mencapai rencana. Dengan kata lain bahwa efektivitas kerja merupakan kondisi tingkatan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya yang penyelesaiannya sesuai target yang telah direncanakan. Semakin banyak rencana yang sesuai dengan target maka semakin efektif pula kinerja seseorang ataupun kelompok tersebut. Efektivitas mengindikasikan keberhasilan tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan dengan upaya sebaik mungkin untuk memperoleh hasil yang efektif di setiap pekerjaannya.

Untuk mencapai hasil yang efektif, maka kondisi efektivitas kerja harus menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selaras dengan perencanaan yang telah ditentukan dengan maksud kegiatan berjalan stabil dan tujuan mencapai kesuksesan dapat terwujudkan. Oleh karena itu dalam pengoptimalan efektivitas kerja sebuah perusahaan dipengaruhi oleh waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas (Misnawati:2016).

Penelitian ini menggunakan objek penelitian yaitu PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi yang berlokasi di Jalan Sekartaji, Kelurahan Doko, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri dan merupakan perusahaan pengembangan dari Perusahaan Umum Jasa Tirta yang bergerak dalam bidang pengelolaan sumber daya air dengan melaksanakan pekerjaan konstruksi serta pengembangan infrastruktur seperti saluran air, bendungan, pelabuhan, prasarana sumber daya air,

instalasi pengelolaan air minum, pengolahan air limbah, pengolahan sampah, hingga pengerukan.

Berdasarkan hasil survei dan data yang diperoleh, ditemukan indikasi permasalahan pada efektivitas kerja di PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi, beberapa karyawan mendapatkan pekerjaan berlebihan sehingga mengharuskan mereka untuk melakukan rangkap kerja, contohnya yaitu seperti bidang perencanaan yang cukup sering merangkap pekerjaan bidang program *management office* serta bidang administrasi yang merangkap posisi sekretaris *general manager*, dan posisi-posisi lainnya. Dengan adanya permasalahan tersebut diduga menyebabkan beberapa proyek mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya karena dalam perencanaan proyek cukup membutuhkan waktu yang lama dan seringnya pemberi kerja (*bouwheer*) memberikan tugas tambahan di sela-sela pengerjaan proyek yang telah berlangsung sehingga karyawan cukup kewalahan. Hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah proyek yang didapatkan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi beserta jumlah proyek yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya dari tahun 2018-2020 (dalam kurun waktu 3 tahun) berikut digambarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Keterlambatan Penyelesaian Proyek PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi Selama Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Proyek Dikerjakan	Jumlah Keterlambatan / Proyek
2018	8	-
2019	9	1
2020	6	2

Sumber : PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa beberapa proyek mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya yaitu pada tahun 2019 terdapat 1 proyek dari total proyek yang dikerjakan sebanyak 9. Sedangkan pada tahun 2020, mengalami kenaikan angka dalam jumlah keterlambatan penyelesaiannya yaitu sebanyak 2 proyek dari total proyek yang dikerjakan sebanyak 6. Dari data diatas, terdapat indikasi masalah berupa akurasi hasil dalam ketepatan waktu yang dipicu dengan adanya rangkap kerja pada karyawan sehingga menimbulkan beban kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Permasalahan yang serupa pernah diteliti oleh Puguh Setya Nugraha, Kusuma Chandra Kirana, dan E. Didik Subiyanto (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan yang berarti semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan efektivitas kerja. Beban Kerja merupakan sejumlah ataupun sekumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Thoho dan Kasmir:2021). Beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang cukup singkat dapat menimbulkan permasalahan bagi para karyawan dalam menjalankan rutinitas kerjanya sehingga membuat efektivitas kerja karyawan tidak optimal bagi perusahaan. Menurut Halimuddin (2019) beban kerja pada karyawan dapat timbul dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar; kedua, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*); dan yang ketiga yaitu beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu tinggi ataupun rendah dapat berdampak terhadap ketidak efisiensi kerja. Akan tetapi, apabila beban kerja yang didapatkan terlalu berat berarti

terdapat indikasi kekurangan pada tenaga kerja atau dapat dikatakan banyaknya beban kerja yang tinggi dengan jumlah karyawan yang cukup sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik atau psikologis yang pada akhirnya efektivitas kerja akan menurun.

Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan akan dituntut untuk *multitasking*, yaitu karyawan harus memiliki keterampilan dalam mengerjakan sejumlah aktivitas pekerjaan sekaligus dalam waktu bersamaan. Akan tetapi, setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, beban kerja yang diberikan untuk masing-masing karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk hasil efektivitas kerja yang optimal pada perusahaan.

Adanya permasalahan terkait efektivitas kerja lainnya juga pernah diteliti yaitu berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yasnimar Ilyas dan Trio Nugroho Saputro (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut sama seperti halnya terjadi pada PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi yang mengalami permasalahan pada disiplin kerja berupa peningkatan keterlambatan dan kepulangan karyawan lebih awal pada tahun 2018-2020 yang dapat dilihat dari tabel absensi karyawan berikut ini.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi Selama Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat		Jumlah Karyawan Pulang Cepat	
					Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
2018	32	5	3	2	14	43,7%	4	12,5%
2019	34	7	5	3	16	47,0%	6	17,6%
2020	37	4	6	4	18	48,6%	7	18,9%

Sumber : PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi (data telah diolah)

Dari data di atas dapat dilihat ada indikasi masalah disiplin kerja karyawan pada PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi yaitu beberapa karyawan tidak menggunakan waktu jam kerja dengan baik. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir dengan persentase tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 48,6% karyawan yang terlambat datang ke kantor dan 18,9% karyawan yang pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai. Selain itu, dari wawancara yang dilakukan dengan Bapak Eko Santoso selaku sekretaris *general manager* menjelaskan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak segera kembali ke kantor disaat jam istirahat telah berakhir. Permasalahan terhadap absensi dapat diasumsikan bahwa tingkat disiplin karyawan belum maksimal yang diduga dipicu oleh kurangnya semangat kerja karena sebagian karyawan memiliki jarak tempuh dari rumah ke kantor cukup jauh dan seringnya lembur kerja.

Karyawan yang memiliki sikap kedisiplinan kerja tinggi, maka karyawan tersebut akan menaati segala peraturan yang ada di dalam perusahaan baik

peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Adapun karyawan yang memiliki sikap kedisiplinan yang rendah akan mengacuhkan segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Permasalahan kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu, khususnya dalam usaha untuk meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil dari pekerjaan guna mendapatkan efektivitas kerja yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan untuk terwujudnya tujuan optimal dalam PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada bidang beban kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat dan pengetahuan untuk referensi bukti penelitian mengenai topik yang sama sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa mendatang.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja.