

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan program untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana saat ini berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil.

Dalam suatu perusahaan, pasti terdapat kemungkinan adanya permasalahan dalam dunia kerja meskipun sudah dipastikan dengan baik. Dalam era sekarang ini, persaingan dunia kerja meningkat dengan pesat, sehingga perusahaan terpacu untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Tanpa kinerja karyawan yang baik dan berkualitas, maka perusahaan tidak dapat mencapai *goals* yang telah direncanakan. Kinerja karyawan yang baik akan membentuk peningkatan dan pengembangan perusahaan. Sedangkan kinerja yang tidak berkualitas akan berdampak negative pada hasil yang ingin dicapai perusahaan.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh, sebagai driven

force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu. kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta perilaku dalam bekerja yang berkaitan erat dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Gala Karya merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 dan beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto IV / 98, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Berbagai macam proses produksi mulai dari Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung, jasa pelaksana untuk konstruksi perpipaan air minum lokal, pembuatan jalan dan packaging, bekerja sama dibawah manajemen yang solid dengan menempatkan sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman untuk menghasilkan perusahaan jasa pelaksana konstruksi yang berkualitas tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Hasil tersebut didukung oleh Kristine (2017) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai, yakni sebagai berikut:

PT. Gala Karya selalu memberikan sebuah pembangunan dengan mutu terbaiknya kepada setiap pembangunan. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya waktu, produktivitas pada PT. Gala Karya mengalami kendala sehingga mempengaruhi performa perusahaan. Afandi (2018) menjelaskan bahwa performa perusahaan merupakan gambaran dari upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Lebih lanjut Wirawan (2009) bahwa kinerja sebagai luaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang tidak hanya ditentukan oleh seseorang pegawai sesuai dengan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu tetapi juga ada unsur atau komponen yang lain.

Perusahaan yang menjadi subyek penelitian ini mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana beberapa karyawan tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan yang dilihat dari hasil produksi perusahaan.

**Tabel 1. 1 Data Ketercapaian Proyek Periode 2019 – 2021**

Tahun	Jumlah Proyek	Ketercapaian	Ketidaktercapaian	
			Target Waktu Proyek	Waktu Penyelesaian (Mundur)
2019	11	10	1	4 hari
2020	14	14	-	0
2021	11	10	1	3 hari

*Sumber : PT. Gala Karya, 2021*

Berdasarkan tabel di atas tingkat target tugas proyek PT. Gala Karya pada 3 tahun terakhir terdapat proyek yang tidak sesuai dengan target yang di tetapkan. Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk menyampaikan visi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Gala Karya dirasa masih rendah. Akibatnya membuat proses kemajuan perusahaan menjadi lamban. Salah satu penyebab dari ketidaktercapaian kinerja oleh kedisiplinan, seperti dalam penelitian Syardiansyah (2022) mengatakan “Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo”. Dan penelitian *Silvia Novita Dewi, Netti Natarida Marpaung (2023)* mengatakan “Disiplin kerja secara parsial memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia”.

Tingkat kedisiplinan pada perusahaan sebagai berikut.

**Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan Periode 2019-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Persentase</b>
2019	55	9	16.3%
2020	55	10	18.1%
2021	60	12	20%

*Sumber : PT. Gala Karya, 2021*

Berdasarkan tabel terlihat bahwa masih banyaknya karyawan PT. Gala Karya yang tidak menggunakan waktu jam kerja dengan baik. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah karyawan yang terlambat, puncaknya pada tahun 2021 yang merupakan jumlah tertinggi karyawan terlambat. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan bahwa karyawan PT. Gala Karya memiliki semangat kerja yang rendah. Rendahnya tingkat semangat kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap perusahaan.

Tidak hanya itu, adanya karyawan yang terlambat dalam membuat laporan perkembangan proyek, tidak bersedia hadir saat diadakan rapat dan seringkali karyawan bekerja tanpa mengikuti SOP perusahaan mengakibatkan team work antar karyawan tidak bisa berjalan efektif. hal ini, terdapat sisi positifnya yaitu, adanya penambahan jumlah karyawan yang terlambat dalam rentang tahun 2019 sampai tahun 2021.

Kinerja juga dipengaruhi oleh beban kerja seperti dalam artikel penelitian dengan judul pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik yang

dilakukan oleh Fayola Zafira Putri Harjasa & Ika Korika Swasti (2022) yang mendapatkan jika hasil beban kerja memiliki pengaruh negatif akan kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik.

Adapun beban kerja di PT Gala Karya berupa lembur yang dilakukan beberapa kali dalam satu bulannya. Atas dasar permasalahan tersebut. Maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan mengambil variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian ini dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PROJECT PT GALA KARYA SURABAYA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Project PT Gala Karya Surabaya dapat ditarik pertanyaan antara lain :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Penelitian Bagi Peneliti**

Peneliti berharap penelitian ini dapat untuk menambah wawasan dalam penelitian khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya.

##### **2. Manfaat Penelitian Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk referensi bukti penelitian mengenai topik yang sama sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis.

##### **3. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan / Instansi**

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai masukan dalam penerapan dan kontribusi pemikiran tentang disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.