

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan kemajuan dunia kerja, suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan di era modern ini. Agar dapat bertahan dan berkembang, suatu perusahaan harus mampu menangani dan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan karena manusia adalah perencana, pelaksana, dan penentu kinerja perusahaan. Sumber daya manusia bertindak sebagai kekuatan dalam setiap hal yang terjadi di dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat mengoptimalkan dan memanfaatkannya. Peran karyawan diperlukan untuk membangun perusahaan yang kompeten dari kinerja mereka, khususnya menentukan apakah perusahaan itu baik atau buruk. Sumber daya manusia (SDM) berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk kepentingan perusahaan.

Setiap karyawan dituntut untuk memberi kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh perusahaan dari hasil pekerjaannya selama satu periode waktu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam perusahaan.

Dalam menjalankan pekerjaan ataupun tanggung jawab, ukuran berhasil tidaknya kinerja yang dicapai perusahaan tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Meshkati dalam Tawaka (2014) beban kerja dapat

digambarkan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan tugas yang harus dihadapi. Jumlah pekerjaan yang mampu diciptakan setiap karyawan dapat menentukan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat dicapai melalui penilaian beban kerja, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal berdasarkan kemampuan mereka.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan bakat kerja individu untuk memperoleh karir yang diinginkan. Semakin besar kesempatan karyawan untuk memajukan karirnya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yang dapat berujung pada peningkatan prestasi kerja. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kapasitas dalam tugas dan kewajiban di tempat kerja untuk perusahaan. Apabila perusahaan tidak memiliki sistem pengembangan karir maka akan berpengaruh terhadap peningkatan potensi karyawan karena individu yang kinerjanya tidak didukung oleh sistem perusahaan tidak akan berubah menjadi lebih baik. Pengembangan karir, sebagaimana didefinisikan oleh Syamsudin (2013) adalah upaya untuk meningkatkan kualitas teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menciptakan ketertiban dan kelancaran dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan. Dan bagi karyawan akan tercipta lingkungan kerja yang baik, yang akan meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas, Liyas, J. N., & Primadi (2017)

Disiplin kerja karyawan diperlukan untuk keberhasilan perusahaan terhadap kerja karyawan dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pengetahuan dan loyalitas karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tetap berpegang pada peraturan perusahaan. Untuk peningkatan kualitas didalam perusahaan maka, memerlukan sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi. Disiplin

membuat seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat dan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin harus diterapkan dalam perusahaan karena tidak akan mungkin perusahaan dapat mencapai tujuan tanpa itu Itang (2015)

Disiplin adalah modal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga disiplin kerja diperlukan dalam suatu perusahaan karena suatu organisasi atau perusahaan akan mampu melaksanakan programnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam lingkungan yang disiplin Juliani, Tania (2017)

Dalam penelitian ini yang menjadi tempat penelitian adalah Yayasan Transformasi Energi Asia. Merupakan lembaga yang terdiri dari kumpulan para ahli dari berbagai bidang ilmu pengetahuan yang berbasis di Indonesia dengan fokus seluruh wilayah Asia. Traction Energi Asia terdaftar dengan nama Indonesia sebagai lembaga yaitu Yayasan Transformasi Energi Asia. Berada di Jalan Cempaka III No. 17 RT.02/RW.9, Cipete Utara, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan

Menurut dari data yang diperoleh dari HRD ,masih terdapat penurunan kinerja karyawan pada Yayasan Transformasi Energi Asia :

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Transformasi Energi Asia Tahun 2019-2021

No	Indikator Penilaian	Target	Karyawan		
			2019 Persentase	2020 Persentase	2021 Persentase
1	Memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dalam pekerjaan	100%	85%	87%	90%
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	90%	88%	85%

3	Mampu meningkatkan pekerjaan di lingkungan perusahaan/kerja	100%	93%	92%	89%
4	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	100%	92%	90%	88%
5	Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik dalam suatu pekerjaan	100%	89%	88%	90%
	Rata-rata	100%	90%	89%	88%

Sumber : Data diperoleh dari HRD

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil tersebut menunjukkan bahwa data kinerja karyawan mengalami penurunan pada penilaian kinerja sejak tahun 2019 hingga 2021. Secara umum bahwa kinerja karyawan pada Transformasi Energi Asia belum maksimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan yaitu 100%. Hal ini menunjukkan belum tercapainya target kinerja yang diprediksi sebagai penyebab antara lain Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja

Dengan demikian peneliti dapat melihat dari presentasi rata-rata aspek penilaian kinerja karyawan belum dikatakan meningkat. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai perencanaannya. Hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai permasalahan yang dianggap sebagai penyebab rendahnya tingkat kinerja karyawan pada Transformasi Energi Asia, yaitu dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Transformasi Energi Asia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Transformasi Energi Asia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Transformasi Energi Asia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Transformasi Energi Asia.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Transformasi Energi Asia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Transformasi Energi Asia.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya beban kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

- b. Kegunaan secara Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Karyawan

Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka lebih baik lagi untuk kedepannya.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan beban kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

