

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Warga negara Indonesia mampu memenuhi kebutuhan gizi mereka karena sektor pertanian yang luas dinegara ini. Karena pemerintah Indonesia menepatkan prioritas tinggi pada pertanian dan peternakan, banyak peternak dan petani menemukan cara kreatif untuk memanfaatkan hasil panen mereka. PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera (PIMS) adalah bisnis eduwisata yang mengajarkan para pengunjungnya tentang pengolahan susu di desa Jaranguda, Berastagi, Kab, Karo, Sumatera Utara . Produk hasil olahan kembali dari susu segar adalah *yoghurt* yang dijual dengan harga Rp30.000/liter untuk rasa *strawberry*, Rp40.000/liter untuk rasa *blueberry* dan Rp20.000/500ml untuk harga susu murni. Produk tersebut ditawarkan kepada para pengunjung yang datang. Dukungan karyawan dibutuhkan agar perusahaan mampu dalam menjalankan operasional dengan efektif. PT. PIMS mengalami penurunan penjualan pada hasil *output* yang mereka produksi di tahun 2023. Diduga penurunan penjualan pada PT. PIMS terjadi karena kinerja karyawan yang menurun sehingga *output* yang dihasilkan berbeda dari *output* sebelumnya sehingga menyebabkan penjualan susu dan *yoghurt* pada tahun 2023 menurun.

Kinerja karyawan adalah *output* kerja karyawan yang bisa diukur melalui kualitas dan kuantitas ketika melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Faktor yang diduga menyebabkan penurunan kinerja pada PT. PIMS adalah beban kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang disebut sebagai beban kerja. Masalah PT. PIM adalah beberapa karyawan sering merasa sulit ketika sedang mengurus ternak sapi terutama pada sapi yang memiliki bobot yang besar. Hal itu menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga banyak karyawan yang memilih untuk *resign* dari PT. PIMS.

Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan yang menunjukkan bahwa seorang karyawan berkomitmen untuk mengakhiri *jobdesk* yang dipercayakan kepada mereka. Disiplin kerja sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional, efisiensi, serta kualitas hasil kerja. Namun, pada tahun 2023 di PT.PIMS tingginya frekuensi absensi karyawan terjadi karena banyak karyawan yang merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan ketika mengurus sapi-sapi yang memiliki gangguan kesehatan.

Pelatihan kerja adalah proses pemberian pengetahuan dan teknik bekerja yang baik kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Karena latar belakang pendidikan rata-rata karyawan tidak sesuai, PT. PIMS tidak mampu memahami materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Akibatnya, karyawan tidak mampu menjalankan pelatihan dengan baik, yang berdampak pada pekerjaan yang mereka tangani, yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan baik.

Studi ini diberi judul "**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA INDO MANDIRI SEJAHTERA**" berdasarkan masalah-masalah yang telah dijelaskan sebelumnya.

I.2 Identifikasi Masalah

Analisis latar belakang penelitian dapat membantu mengidentifikasi masalahnya, yaitu:

1. Beban kerja karyawan yang besar sehingga kinerja pada karyawan menurun.
2. Disiplin kerja yang sangat rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.
3. Pelatihan kerja yang tidak berjalan efektif sehingga karyawan tidak mampu bekerja dengan baik.
4. Penurunan kinerja karyawan akibat beban kerja yang berlebihan, kurangnya disiplin kerja, dan kurangnya pelatihan kerja.

I.3 Rumusan Masalah

Pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT PIMS.
2. Bagaimana disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. PIMS.
3. Bagaimana pelatihan kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. PIMS.
4. Bagaimana beban, disiplin dan pelatihan berdampak pada kinerja karyawan di PT. PIMS.

I.4 Tujuan Penelitian

Studi ini dilakukan untuk, yaitu:

1. Mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera.
2. Mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera.
3. Mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana pelatihan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera.
4. Mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera.

I.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan keuntungan dari penerapan pengetahuan tentang bagaimana beban, disiplin, dan pelatihan kerja berdampak ke bisnis.

2. Bagi PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PIMS untuk lebih memperhatikan beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja di PT. PIMS.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang manajemen SDM, terutama yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, etika kerja, dan pelatihan untuk pekerjaan dalam kaitannya dengan kinerja pekerja PT PIMS.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan berikutnya yang berambisi melakukan studi dengan variabel yang sebanding.

I.6 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

Tim Peneliti	Judul Dari Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Sukhbir Singh, dkk (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja terhadap PT Mega ini.	X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Kompetensi X ₃ = Pelatihan kerja Y= Kinerja	Uji F = Variabel Y dan variabel X dipengaruhi secara positif dan signifikan secara bersamaan. Uji t= Variabel X dan variabel Y secara persial dipengaruhi secara signifikan.
Cindy, dkk (2021)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Star Auto <i>Multilink</i> .	X ₁ = Pelatihan X ₂ = Motivasi X ₃ = Pengawasan kerja Y= Kinerja	Uji F = Variabel Y dan variabel X dipengaruhi secara positif dan signifikan secara bersamaan. Uji t= Variabel X dan variabel Y secara persial dipengaruhi secara signifikan.
Dedy Kurnianto, dkk (2022)	Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior	X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Disiplin Kerja X ₃ = Kepuasaan Kerja X ₄ = Lingkungan Kerja M= Organizational Citizenship Behavior Y= Kinerja Karyawan	Uji F = Variabel Y dan variabel X dipengaruhi secara positif dan signifikan secara bersamaan. Uji t= Variabel X dan variabel Y secara persial dipengaruhi secara signifikan.

Sumber : Jurnal

I.7 Teori Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Evi Sofiana (2019), didefinisikan sebagai kondisi pekerjaan dengan rincian pekerjaan yang secepatnya harus diselesaikan.

Beban kerja, menurut Vanchapo (2020) yaitu kumpulan pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Rohman & Ichsan (2021) mengatakan bahwa merupakan kumpulan *jobdesk* yang secepatnya diselesaikan oleh satu unit dalam periode jangka pendek.

Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mencakup pekerjaan, waktu, dan proses yang harus dilakukan oleh karyawan saat melakukan tugas mereka.

I.8 Teori Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sinambela (2017) menginterpretasikan "disiplin kerja" adalah istilah yang mengacu pada cara seorang karyawan memperlakukan peraturan yang berlaku di tempat kerja mereka untuk mengatasi masalah kinerja.

Namun, menurut Sumadhinata (2018), disiplin kerja adalah cara manajer menghubungi pekerja untuk mendorong perubahan perilaku dan kesadaran yang lebih baik untuk kesiapan mengikuti peraturan dan standar perusahaan.

Agustini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang mempertahankan standar dan peraturan untuk membantu pekerja memenuhi tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, berarti berfokus pada kepatuhan terhadap aturan yang diterapkan, guna mendukung kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

I.9 Teori Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

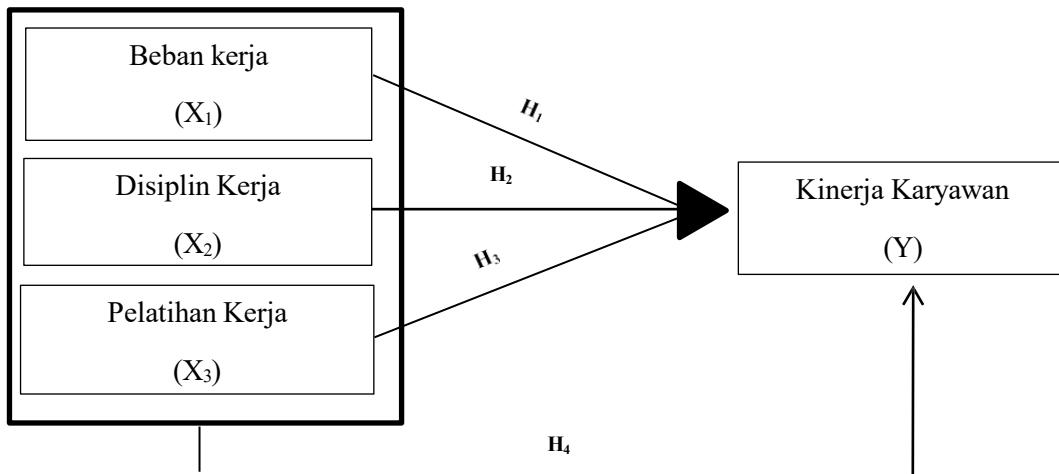
Kaswan (2016) mengatakan pelatihan kerja merupakan proses di mana pengetahuan dan keterampilan pekerja ditingkatkan. Sementara itu,

Susanti (2018) menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan metode yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan, wawasan, serta pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Mulyani (2019) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah program yang dirancang untuk mengurangi kesenjangan antara keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, sekaligus meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai target kerja. Berdasarkan berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan *jobdesk* dengan lebih baik.

I.10 Kerangka Konseptual

Gambar I.1
Kerangka Konseptual



I.11 Hipotesis Penelitian

- H1: Beban kerja memiliki pengaruh terhadap penurunan kinerja para karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera
- H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera
- H3: Pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera
- H4: Beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan PT. Putra Indo Mandiri Sejahtera