

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat

PT Prima Duta Nusantara (Duta Nusantara) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang sarana peningkatan mutu pendidikan, baik berupa pembuatan alat peraga, CD interaktif, *E-Content*, Laboratorium IPA, Peralatan Olahraga, Peralatan Kesenian, APE PAUD, dan lain-lain. Mulai dari tingkat dini, dasar, hingga menengah. PT Prima Duta Nusantara secara *de jure* disahkan pada tanggal 28 Maret 2014 dan memiliki motto yaitu “Bersama Mencerdaskan Bangsa”.

Dalam bagian keorganisasian PT Prima Duta Nusantara sebagai perusahaan pengadaan barang yang telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015, dan OHSAS 18001:2007, serta SMK3 tentang standarisasi dalam perusahaan. PT Prima Duta Nusantara memproduksi sarana peningkatan mutu Pendidikan yang digunakan oleh sekolah-sekolah di seluruh Indonesia. Produk dari PT Prima Duta Nusantara terdiri dari Alat Peraga Pendidikan, Buku Pengayaan dan Pembelajaran, CD Interaktif, *E-Content*, Laboratorium IPA, Peralatan Olahraga, Peralatan Kesenian, APE PAUD, dan lain-lain, yang memiliki kualitas yang berstandar nasional dan memiliki sertifikasi penjamin mutu.

PT Prima Duta Nusantara sebagai perusahaan berskala nasional, memiliki tenaga pemasaran yang berkompeten dengan pelayanan yang memuaskan kepada mitra-mitra di seluruh Indonesia. Lokasi PT Prima Duta Nusantara berada di Komplek Perkantoran Prima Blok A No. 30-31, Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Sedangkan kantor kegiatan usahanya berada di Jl. H. Kenan No.1, RT.2/RW.12, Bojongsari Baru, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.

1.1.2 Produk PT Prima Duta Nusantara

a. Alat Peraga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

1. Paket Paud Melatih Bahasa
2. Paket Paud Melatih Motorik Kasar
3. Paket Paud Melatih Motorik Halus
4. Paket Paud Edukasi Kognitif
5. Paket Paud Melatih Emosi Sosial

6. Paket Paud DDTK (Deteksi Dini Tumbuh Kembang)
 7. Paket Paud Agama
 8. Paket Paud Poster
 9. Buku
- b. Alat Peraga Pendidikan Sekolah Dasar (SD)
1. Paket Matematika SD Untuk Pemula
 2. Matematika Permainan
 3. Paket IPS SD
 4. Paket IPA Sains SD
 5. Paket Penjaskes SD Dan POA
- c. Alat Peraga Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP)
1. Alat Peraga IPA Biologi SMP
 2. Alat Peraga IPA Fisika SMP
 3. Alat Peraga IPS SMP
 4. Alat Peraga Matematika SMP
 5. Alat Peraga Penjaskes SMP
 6. Alat Peraga Kesenian SMP
- d. Alat Peraga Pendidikan Sekolah Menengah Keatas (SMA)
1. Alat Peraga Penjaskes SMA
 2. Alat Peraga Kesenian SMA
 3. Alat Laboratorium Kimia SMA
 4. Alat Laboratorium Fisika SMA
 5. Alat Laboratorium Biologi SMA
- e. Alat Peraga Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
1. Alat Peraga Mesin SMK
- f. Paket Alat-Alat Peraga Pendukung
1. Alat Pramuka
 2. Alat Musik Drumband
 3. Alat Kesenian
 4. Alat Penjaskes

1.1.3 Visi dan Misi

Visi dari PT Prima Duta Nusantara adalah “Memperkuat produksi alat peraga Pendidikan secara mandiri”. Dan misi dari PT Prima Duta Nusantara adalah “Mensuplai kebutuhan alat peraga pada setiap jenjang pendidikan”.

1.1.4 Logo Perusahaan

Logo perusahaan adalah suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi. Berikut adalah logo dari PT Prima Duta Nusantara:

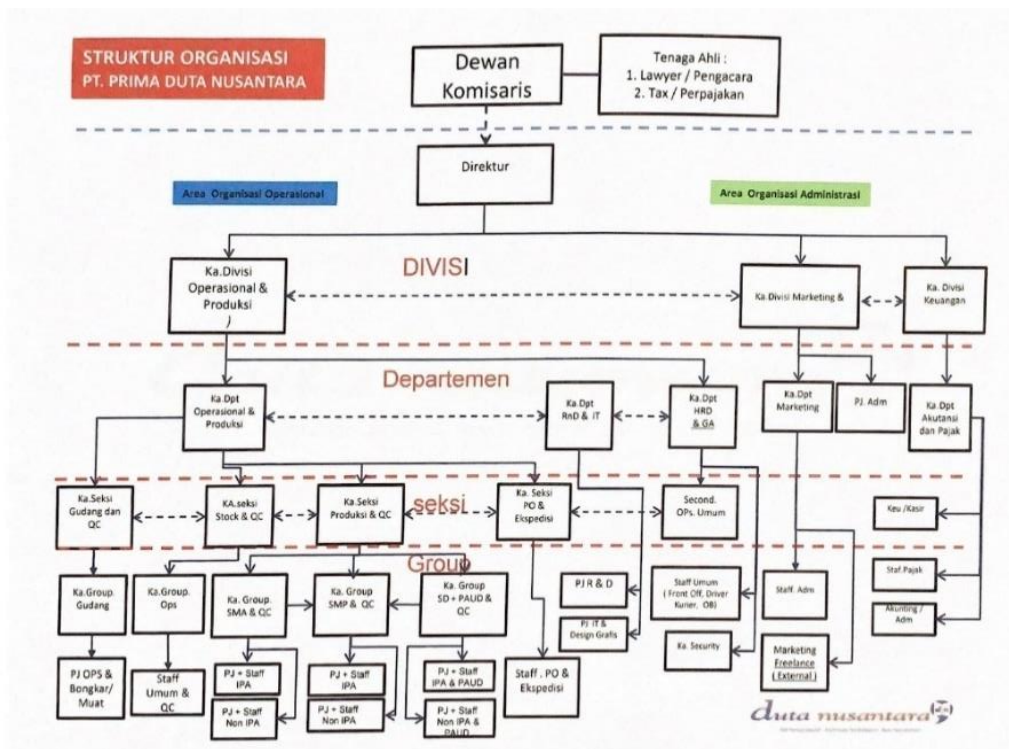


Gambar 1. 1 Logo PT Prima Duta Nusantara

Sumber: Data Internal PT Prima Duta Nusantara

1.1.5 Struktur Organisasi

Pada suatu perusahaan tentu diperlukan adanya struktur organisasi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Berikut adalah struktur organisasi di PT Prima Duta Nusantara:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Prima Duta Nusantara

Sumber: Data Internal PT Prima Duta Nusantara

Berdasarkan struktur organisasi di atas, adapun penjelesan mengenai *jobdesc* struktur organisasi di PT Prima Duta Nusantara, yaitu sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

Mengawasi kantor eksekutif perusahaan dan menasihati dewan direksi. Lalu, bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana jangka panjang perusahaan (RJPP) dan rencana kinerja dan anggaran perusahaan (RKAP).

b. Direktur/Dewan Direksi

Mengelola dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan bisnis, juga memantau kinerja karyawan perusahaan sehingga seluruh pekerjaan karyawan dapat ditingkatkan atau dikelola secara baik dan tegas. Menentukan dan memilih para karyawan yang membantu dalam perusahaan. Menyetujui anggaran belanja perusahaan dan mengirimkan laporan berkala kepada pemegang saham, juga menyelenggarakan rapat untuk semua level perusahaan. Dan menerapkan visi dan misi perusahaan.

c. Kepala Divisi Operasional dan Produksi

Memastikan bahwa pengelolaan dan pengendalian proses produksi dan distribusi semuanya berjalan dengan baik dan aman, efektif dan efisien, serta mematuhi standar pemerintah dan peraturan perusahaan serta persyaratan pelanggan.

d. Kepala Divisi Marketing

Merencanakan, mengarahkan, dan mengatur strategi dan aktivitas pemasaran, termasuk menganalisis *demand* akan produk yang ditawarkan oleh perusahaan dan pesaingnya, serta mengidentifikasi pelanggan yang potensial.

e. Kepala Divisi Keuangan

Mengelola keuangan perusahaan, yang mana masuk dan keluar semua transaksi keuangan perusahaan. Melakukan pembayaran kepada *supplier*, juga menganalisis keuangan perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia, alat peraga pendidikan sangat diperlukan untuk masyarakat. Kehadiran alat peraga ini mampu mengurangi pemahaman verbalisme terhadap topik pelajaran yang bersifat abstrak dan sulit dipahami. Alat peraga ini disebut juga media pembelajaran yang berfungsi menyampaikan pesan atau informasi dalam proses belajar mengajar sehingga dapat merangsang perhatian dan minat siswa untuk belajar.

Banyaknya perusahaan alat peraga di Indonesia menjadi salah satu lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia, salah satunya adalah PT Prima Duta Nusantara. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan produsen alat peraga pendidikan yang berdiri sejak tahun 2014. PT Prima Duta Nusantara telah bermitra dengan Institusi Pemerintahan seperti Kementerian Pendidikan, Dinas Pendidikan dan sekolah-sekolah yang berada di Indonesia. Selain PT Prima Duta Nusantara, ada banyak perusahaan yang bergerak di industri alat peraga pendidikan seperti PT Puduk *Scientific* dan PT Kuark Internasional. Namun, PT Prima Duta Nusantara hanya berfokus pada penyediaan alat peraga pendidikan di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan pendidikan yang semakin maju, maka persaingan dunia alat peraga pendidikan semakin ketat. Oleh karena itu, strategi bersaing dan inovasi sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Dengan indikator yang dapat tercermin dari kinerja seluruh sumber daya manusia PT Prima Duta Nusantara untuk mendukung tercapainya target perusahaan secara holistik. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Enny Istanti (2020:378) yang menyatakan bahwa setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2018:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan terhadap pengadaan, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Hal tersebut memperkuat pernyataan bahwa memaksimalkan pengembangan potensi manusia merupakan investasi sangat penting bagi perusahaan atau organisasi sebagai salah satu strategi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2019:75) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja

individu tau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat ditunjukkan dari kesiapan dan kemauan karyawan untuk melakukan hal yang serius atas nama perusahaan, serta loyalitas dan partisipasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

TABEL 1. 1
KRITERIA NILAI KERJA

Jumlah Skor	Nilai	Prestasi
>90	A	Istimewa
85 < N <= 90	B	Sangat Baik
65 < N <= 85	C	Baik
55 < N <= 65	D	Cukup
<= 55	E	Rendah

Sumber: Data Internal PT Prima Duta Nusantara 2022

TABEL 1. 2
PENILAIAN KERJA KARYAWAN PT PRIMA DUTA NUSANTARA

Tahun	Nilai Rata-Rata	Predikat
2019	91,05%	Istimewa
2020	93,09%	Istimewa
2021	89,75%	Sangat Baik

Sumber: Data Internal PT Prima Duta Nusantara, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai kerja karyawan PT Prima Duta Nusantara sudah termasuk istimewa. Namun pada tahun 2021 terjadi penurunan dari 93,09% menjadi 89,75% yang artinya kualitas sumber daya manusia pada PT Prima Duta Nusantara mengalami penurunan dan perlu ditingkatkan lagi.

Untuk memperkuat asumsi dalam penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat dijelaskan melalui hasil pra-kuesioner yang telah diisi secara acara oleh 16 responden dari karyawan PT Prima Duta Nusantara terkait dengan variabel kinerja karyawan PT Prima Duta Nusantara dengan menggunakan skala *likert* sebagai berikut:

TABEL 1. 3
HASIL PRA-KUESIONER KINERJA KARYAWAN PADA

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya mampu bekerja sesuai target yang diberikan	0	2	2	6	6	100%
		0%	12,5%	12,5%	37,5%	37,5%	

2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	2	2	6	6	100%
		0%	12,5%	12,5%	37,5%	37,5%	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	2	2	6	6	100%
		0%	12,5%	12,5%	37,5%	37,5%	
4	Saya dapat mengelola waktu dengan menyusun prioritas pekerjaan yang diberikan perusahaan	1	1	1	8	5	100%
		6,3%	6,3%	6,3%	50%	31,3%	

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai Kinerja Karyawan pada 16 responden karyawan di PT Prima Duta Nusantara menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Tabel di atas menunjukkan sebesar 12,5% tidak setuju dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sesuai target yang diberikan”, sebesar 12,5% tidak setuju dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, sebesar 12,5% tidak setuju dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, dan sebesar 6,3% sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan “Saya dapat mengelola waktu dengan menyusun prioritas pekerjaan yang diberikan perusahaan, selebihnya hasil dari pra-kuesioner menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Prima Duta Nusantara sudah cukup baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Menurut Siagian (2018:18), disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap orang dalam mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan dalam hal menyelesaikan suatu tugas. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin banyak pegawai yang dipekerjakan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut, hingga kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya memiliki potensi yang besar, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak disiplin, dan permasalahan lainnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:86) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Karyawan disiplin dalam bekerja sejak saat berangkat kerja sampai dengan pulang kerja, karyawan tersebut bekerja dengan baik, karena telah mematuhi aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan PT Prima Duta Nusantara yang dapat dilihat dalam tabel 1.1 di bawah ini:

TABEL 1. 4
DATA KETIDAKHADIRAN KARYAWAN
PT PRIMA DUTA NUSANTARA TAHUN 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Kehadiran	Total Kehadiran Seharusnya	Jumlah Tidak Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	12	22	220	264	44	83.33%
Februari	13	23	192	299	107	64.21%
Maret	16	28	285	448	163	63.62%
April	16	24	143	384	241	37.24%
Mei	5	12	37	60	23	61.67%
Juni	0	0	0	0	0	0.00%
Juli	7	18	80	126	46	63.49%
Agustus	18	26	235	468	233	50.21%
September	32	27	623	864	241	72.11%
Oktober	30	26	717	780	63	91.92%
November	30	26	643	780	137	82.44%
Desember	30	25	351	750	399	46.80%

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat presentase kehadiran karyawan PT Prima Duta Nusantara dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan yang cukup drastis. Pada tahun 2019, rata-rata presentase kehadiran sebesar 61,51%. Lalu tahun 2020, rata-rata persentase kehadiran sebesar 63.09%. Dan pada tahun 2021, rata-rata persentase kehadiran sebesar 59.75%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tidak berjalan dengan baik di PT Prima Duta Nusantara. Hasil dari tingkat presentase kehadiran karyawan PT Prima Duta Nusantara setiap bulannya dapat berbeda-beda dikarenakan adanya karyawan yang sakit dan tidak hadir tanpa keterangan. Berikut tabel di bawah ini adalah data keterlambatan karyawan pada PT Prima Duta Nusantara, sebagai berikut:

TABEL 1. 5
DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN
PT PRIMA DUTA NUSANTARA TAHUN 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Kehadiran	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	12	22	220	1	0.45%
Februari	13	23	192	9	4.69%
Maret	16	28	285	35	12.28%
April	16	24	143	13	9.09%
Mei	5	12	37	9	24.32%
Juni	0	0	0	0	0.00%
Juli	7	18	80	8	10.00%
Agustus	18	26	235	24	10.21%
September	32	27	623	46	7.38%
Oktober	30	26	717	45	6.28%
November	30	26	643	97	15.09%
Desember	30	25	351	30	8.55%

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Prima Duta Nusantara dari tahun 2019-2021 mengalami fluktuatif pada tingkat presentase keterlambatan, hal tersebut dapat dikatakan kurangnya disiplin karyawan pada PT Prima Duta Nusantara. Pada tahun 2019, rata-rata presentase keterlambatan sebesar 21.77%. Lalu tahun 2020, rata-rata persentase keterlambatan sebesar 7.70%. Dan pada tahun 2021, rata-rata persentase keterlambatan sebesar 9.03%. Dapat dilihat juga pada bulan juni, rata-rata persentase keterlambatan 0.00% lalu pada bulan juli, rata-rata persentase keterlambatan sebesar 10%. Hal ini disebabkan karena adanya varian baru *covid-19* dengan tingkat penularan yang sangat tinggi, sehingga mengharuskan para karyawan PT Prima Duta Nusantara diliburkan. Berikut merupakan hasil pra kuesioner terhadap 16 responden karyawan mengenai disiplin kerja di PT Prima Duta Nusantara:

TABEL 1. 6
HASIL PRA-KUESIONER DISIPLIN KERJA PADA
PT PRIMA DUTA NUSANTARA

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya memiliki jam kerja sesuai dengan standar yang berlaku	2	1	2	5	6	100%
		12,5%	6,3%	12,5%	31,3%	37,5%	
2	Saya menjalankan tata tertib yang diterapkan perusahaan	0	1	4	6	5	100%
		0%	6,3%	24%	37,5%	31,3%	

3	Saya mendapatkan tunjangan jabatan sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab	1	2	3	7	3	100%
		6,3%	12,5%	18,8%	43,8%	18,8	
4	Saya menerima sanksi saat melanggar peraturan	0	3	3	6	4	100%
		0%	18,8%	18,8%	37,5%	25%	
5	Saya sering mendapatkan apresiasi	1	5	2	7	1	100%
		6,3%	31,5%	12,5%	43,5%	6,3%	

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai disiplin kerja pada 16 responden karyawan di PT Prima Duta Nusantara menunjuka bahwa disiplin kerja masih belum maksimal, karena terdapat karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Sebesar 12,5% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki jam kerja sesuai dengan standar yang berlaku”, sebesar 6,3% tidak setuju dengan pernyataan “Saya menjalankan tata tertib yang diterapkan perusahaan”, sebesar 6,3% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya mendapatkan tunjangan jabatan sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab”, sebesar 18,8% tidak setuju dengan pernyataan “Saya menerima sanksi saat melanggar peraturan”, dan sebesar 6,3% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya sering mendapatkan apresiasi”. Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju ini mengansumsikan masih terdapat karyawan yang terlambat hadir, melaksanakan pekerjaan yang kurang sesuai dengan standar prosedur, dan tidap siap menerima sanksi yang diberikan ketika melakukan kesalahan.

Selain disiplin kerja, tentunya ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat merasakan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja menurut Hart & Stavelan dalam (Manabung *et al.*, 2019) merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Berikut adalah data lembur karyawan PT Prima Duta Nusantara periode tahun 2019-2021, sebagai berikut:

TABEL 1. 7
DATA LEMBUR KARYAWAN TAHUN 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Kehadiran	Jumlah Lembur	Mulai Kerja	Pulang Normal	Persentase Lembur
Januari	12	22	220	14	9:00	18:00	6.36%
Februari	13	23	192	25	9:00	18:00	13.02%
Maret	16	28	285	9	9:00	18:00	3.16%
April	16	24	143	0	9:00	18:00	0.00%
Mei	5	12	37	0	9:00	18:00	0.00%
Juni	0	0	0	0	9:00	18:00	0.00%
Juli	7	18	80	0	9:00	18:00	0.00%
Agustus	18	26	235	97	9:00	18:00	41.28%
September	32	27	623	587	9:00	18:00	94.22%
Oktober	30	26	717	595	9:00	18:00	82.98%
November	30	26	643	13	9:00	18:00	2.02%
Desember	30	25	351	11	9:00	18:00	3.13%

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa adanya beban kerja terhadap karyawan di PT Prima Duta Nusantara. Pada tahun 2019, rata-rata persentase lembur karyawan sebesar 19.08%. Tahun 2020, rata-rata persentase lembur karyawan sebesar 19.67%. Dan pada tahun 2021, rata-rata persentase lembur karyawannya sebesar 20.52%. Adapun peraturan mengenai ketenagakerjaan yang telah dibuat secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85, bahwa Pasal 77 ayat 1, UU No. 13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja mengatur pada dua system, yaitu sebagai berikut:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Jika melebihi ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap sebagai waktu kerja lembur, sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Berikut merupakan hasil pra-kuesioner terhadap 16 responden karyawan mengenai beban kerja di PT Prima Duta Nusantara:

TABEL 1. 8
HASIL PRA-KUESIONER BEBAN KERJA PADA
PT PRIMA DUTA NUSANTARA

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Hubungan kerja sama dengan karyawan lain berjalan baik	0	1	1	5	9	100%
		0%	6,3%	6,3%	31,3%	56,3	
2	Perusahaan memiliki target yang harus dicapai	0	0	1	8	7	100%
		0%	0%	6,3%	50%	43,8%	
3	Adanya kekompakan antar karyawan	0	2	2	4	8	100%
		0%	12,5%	12,5%	25%	50%	
4	Adanya peningkatan <i>financial</i> bagi karyawan	2	2	1	3	8	100%
		12,5%	12,5	6,3%	18,8%	50%	
5	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik diantara yang lain	1	3	4	6	2	100%
		6,3%	18,8%	24%	37,5	12,5	

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai beban kerja pada 16 responden karyawan di PT Prima Duta Nusantara, dari data tersebut dapat dilihat bahwa sebesar 6,3% tidak setuju dengan pernyataan “Hubungan kerja sama dengan karyawan lain berjalan baik”, sebesar 12,5% tidak setuju dengan pernyataan “Adanya kekompakan antar karyawan”, sebesar 12,5% sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan “Adanya peningkatan *financial* bagi karyawan”, dan sebesar 6,3% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya selalu ingin menjadi yang terbaik diantara yang lain”. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat respon yang negatif dari beberapa karyawan atas beban kerja saat menyelesaikan pekerjaan.

Selain disiplin kerja dan beban kerja karyawan, inovasi memainkan peranan yang sangat penting untuk keunggulan suatu perusahaan atau organisasi. Melalui inovasi, perusahaan mampu menciptakan pasar-pasar baru (*new market*). Menurut Nasution (2018:3) inovasi merupakan kelanjutan dari penemuan (*invention*) dan kegiatan yang merupakan penciptaan nilai (*creation of value*) yang melibatkan peningkatan teknologi. Inovasi dalam konteks lebih luas mengandung arti tidak saja keberhasilan ekonomi melainkan juga keberhasilan sosial. Inovasi yang berhasil adalah inovasi yang menciptakan nilai besar untuk konsumen, komunitas, dan lingkungan pada saat yang sama. Berikut merupakan hasil pra-kuesioner terhadap 16 responden karyawan mengenai inovasi di PT Prima Duta Nusantara:

TABEL 1. 9
HASIL PRA-KUESIONER INOVASI PADA

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Karyawan mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan	1	1	2	5	7	100%
		6,3%	6,3%	12,5%	31,3%	43,8%	
2	Karyawan memperoleh inspirasi dari lingkungan sekitar	1	3	1	7	4	100%
		6,3%	18,8%	6,3%	43,8%	25%	
3	Karyawan sering menciptakan sesuatu yang baru yang tidak dimiliki oleh banyak orang	2	2	1	6	5	100%
		12,5%	12,5%	6,3%	37,5%	31,3%	
4	Karyawan sering menciptakan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada	0	5	2	6	3	100%
		0%	31,3%	12,5%	37,5%	18,8%	
5	Karyawan merasa target pasar perusahaan sudah sesuai	0	3	3	8	2	100%
		0%	18,8%	18,8%	50%	12,5%	

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai inovasi pada 16 responden karyawan di PT Prima Duta Nusantara, dari data tersebut dapat dilihat bahwa sebesar 6,3% sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan “Karyawan mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan”, sebesar 6,3% sangat tidak setuju dan sebesar 18,8% tidak setuju dengan pernyataan “Karyawan memperoleh inspirasi dari lingkungan sekitar”, sebesar 12,5% sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan “Karyawan sering menciptakan sesuatu yang baru yang tidak dimiliki oleh banyak orang”, sebesar 31,3% tidak setuju dengan pernyataan “Karyawan sering menciptakan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada”, dan sebesar 18,8% tidak setuju dengan pernyataan “Karyawan merasa target pasar perusahaan sudah sesuai”. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya perubahan pasar yang sangat cepat dibutuhkan inovasi yang harus segera dilakukan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki inovasi yang menarik guna dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Pada saat ini, PT Prima Duta Nusantara telah melakukan inovasi terhadap beberapa barang yang diproduksi. Namun, karena pendidikan semakin berkembang tiap tahunnya, maka PT Prima Duta Nusantara perlu melakukan inovasi agar mengikuti perkembangan zaman. Untuk penjelasan lebih *detail* mengenai disiplin kerja, beban kerja, inovasi, dan kinerja karyawan di PT Prima Duta Nusantara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 1. 10
HASIL WAWANCARA DIREKTUR, SUPERVISOR PRODUKSI & KEPALA
KEUANGAN PT PRIMA DUTA NUSANTARA

No	Pertanyaan	Hasil
1	Bagaimana disiplin kerja di Perusahaan dan apakah ada dampak terhadap kinerja karyawannya?	Implementasi disiplin kerja di PT Prima Duta Nusantara sudah cukup optimal. Ditambah lagi, saat ini PT Prima Duta Nusantara sudah menerapkan sistem absensi kehadiran menggunakan <i>fingerprint</i> . Dimana fungsi dari sistem absensi <i>fingerprint</i> untuk mengontrol absensi para karyawan, karena absensi mempengaruhi kinerja karyawan PT Prima Duta Nusantara menjadi lebih baik.
2	Bagaimana beban kerja di Perusahaan, Apakah karyawan merasa nyaman bekerja di Perusahaan ini? Dan bagaimana dampak terhadap kinerja karyawannya?	Target produksi perusahaan dilandasi kontrak dengan pemerintahan dan karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya menyesuaikan banyaknya barang yang dibutuhkan oleh pemerintahan. Hal tersebut menjadi beban kerja terhadap karyawan di PT Prima Duta Nusantara, karena ingin mencapai target produksi, para karyawan harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja (lembur).
3	Bagaimana mengembangkan inovasi, agar produk-produk perusahaan dapat diterima oleh customer? Dan terkait inovasi, apakah ada yang perlu dikembangkan?	Ada beberapa barang yang harus mengikuti aturan pemerintah, hal tersebut menghambat inovasi yang harus dikembangkan. Untuk diterimanya produk oleh <i>customer</i> , produk tersebut harus mengikuti perkembangan pendidikan zaman sekarang. Namun, efek dari <i>pandemic covid-19</i> , membuat perusahaan ini perlu mengembangkan inovasi yang berbasis digital agar dapat mengikuti perkembangan pendidikan saat ini.
4	Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan ini? Apakah bapak sudah puas dengan kinerja karyawan yang dicapai?	Dari sisi kepuasan merasa cukup puas, tetapi ada masanya kinerja karyawan fluktuatif, karena pengelolaan sumber daya manusia dapat naik dan turun. Terkadang, karyawan juga merasa bosan dan lelah dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut berdampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Sumber: Hasil Wawancara Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil data wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat perlu, karena dalam proses kerja harus menjunjung tinggi kedisiplinan. Pada PT Prima Duta Nusantara masih ada karyawan yang kurang akan hal tersebut dan perlu ditingkatkan lagi melalui disiplin diri agar lebih maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja yang tinggi akan menyulitkan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan inovasi dengan karyawan lain, sehingga organisasi akan kesulitan untuk menciptakan inovasi.

Inovasi yang ingin diciptakan perusahaan adalah untuk mempermudah anak didik dalam menggunakan alat peraga pendidikan yang diciptakan oleh PT Prima Duta Nusantara karena mengikuti perkembangan zaman yang sudah semakin maju. Kinerja Karyawan di PT Prima Duta Nusantara secara umum sudah memuaskan dan saling terbuka satu sama lain, selain itu karyawan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada secara kekeluargaan jika tidak melampaui batas. Namun, kinerja karyawan di PT Prima Duta Nusantara masih perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan mentaati peraturan dan perhatian terhadap detail pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA DUTA NUSANTARA**”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Disiplin Kerja di PT Prima Duta Nusantara?
- b. Bagaimana Beban Kerja Karyawan di PT Prima Duta Nusantara?
- c. Bagaimana Inovasi di PT Prima Duta Nusantara?
- d. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Prima Duta Nusantara?
- e. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada PT Prima Duta Nusantara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka terdapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis inovasi pada PT Prima Duta Nusantara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara.
- e. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna baik secara langsung maupun tidak langsung kepada beberapa pihak, di antaranya:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait konsep serta teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan. Diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain terkait pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan inovasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, peneliti juga diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan untuk perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Prima Duta Nusantara dalam merumuskan kebijakan mengenai disiplin kerja, beban kerja karyawan, dan inovasi guna meningkatkan kinerja pegawainya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, penulis menyusun penulisan penelitian skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mendeskripsikan mengenai teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Inovasi. Teori-teori tersebut kemudian disusun sebagai kerangka pemikiran pada penelitian ini. Pada bagian ini

juga disertakan beberapa hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil analisis, saran bagi objek penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.