

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen yang menuntut peran aktif dalam mengarahkan dan mengoptimalkan potensi kerja secara maksimal (Dessler, 2020). Kinerja karyawan tidak hanya menjadi parameter internal, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi secara keseluruhan (Firdausi, 2020). Kinerja karyawan tidak hanya menjadi parameter internal, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi secara keseluruhan (Firdausi, 2020). Oleh karena itu, fokus pada kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan yang penting, mengingat penurunan kinerja dapat menghambat operasional perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menaruh perhatian besar pada kinerja karyawan yaitu PT Tina Dimans Raya Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi barang konsumsi. Dalam beberapa tahun terakhir, manajemen perusahaan menghadapi tantangan yang berkaitan dengan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Gambaran fenomena terkait kinerja karyawan di PT. Tina Dimans Raya Padang dapat disajikan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Tina Dimans Raya Padang**

Bulam	Target	Pencapaian	Relisasi Pencapaian	Relisasi Target
Januari	190.000.000	165.474.000	87%	-13%
Februari	175.000.000	179.792.000	103%	3%
Maret	267.000.000	230.761.000	86%	-14%
April	200.000.000	143.897.000	72%	-28%

Sumber: PT. Tina Dimans Raya (2025)

Kinerja karyawan PT. Tina Dimans Raya Padang menunjukkan ketidakkonsistenan dalam pencapaian target penjualan selama Januari–April. Meskipun target bulanan ditetapkan lebih tinggi menjelang Lebaran untuk memaksimalkan momentum pasar, realisasi justru menurun. Pencapaian hanya 87% di Januari, turun menjadi 86% di Maret, dan mencapai titik terendah 72% di April. Hanya Februari yang melebihi target (103%), Data diatas juga didukung dengan hasil pra survey kepada karyawan PT. Tina Dimans Raya Padang dengan menyebarkan kuesiner menggunakan indikator kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan taggung jawab Sudaryo et al., (2018) sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Prasurvey Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	<b>Kualitas Kerja</b> Apakah pekerjaan yang Bapak/Ibuk hasilkan sudah sesuai dengan jobdest pekerjaan?	40%	60%
2	<b>Kuantitas Kerja</b> Apakah Bapak/Ibuk mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam satu hari kerja?	20%	80%
3	<b>Waktu Kerja</b> Apakah Bapak/Ibuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline?	60%	40%
4	<b>Kerja Sama</b> Apakah Bapak/Ibuk merasa nyaman bekerja dalam tim?	70%	30%

Sumber: Sudaryo et al., (2018)

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan di PT. Tina Dimans Raya Padang masih belum optimal, khususnya dalam dua aspek utama, yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja. Pada indikator kualitas kerja, hanya **40%** karyawan yang menyatakan bahwa hasil pekerjaan mereka telah sesuai dengan *job description*, sementara **60%** lainnya merasa pekerjaan mereka belum mencerminkan tugas yang seharusnya. Fenomena ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan

kemampuan atau pemahaman karyawan terhadap deskripsi pekerjaannya. Ketidaksesuaian ini bisa terjadi karena kurangnya sosialisasi mengenai uraian tugas secara jelas, terbatasnya pelatihan kerja yang relevan, atau kurangnya pengawasan serta evaluasi rutin dari atasan.

Sementara itu, pada aspek kuantitas kerja, data menunjukkan bahwa hanya 20% karyawan yang mampu menyelesaikan seluruh tugas dalam satu hari kerja, sedangkan 80% lainnya tidak mampu menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan. Tingginya angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan, kurangnya manajemen waktu, atau rendahnya efisiensi dalam bekerja. Selain itu, hal ini juga dapat mencerminkan sistem kerja yang belum efektif, seperti pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya pemanfaatan teknologi kerja, atau tekanan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan sumber daya dan dukungan yang memadai.

Seperti karyawan bagian administrasi sering membuat laporan yang tidak sesuai dengan format standar perusahaan atau mengandung kesalahan data. Akibatnya, proses pengambilan keputusan oleh manajemen menjadi terhambat karena informasi yang disajikan tidak akurat. Lalu karyawan bagian produksi tidak mampu menyelesaikan jumlah unit produksi yang telah ditetapkan setiap harinya. Sebagai contoh, target produksi harian adalah 100 unit, namun yang diselesaikan hanya 60–70 unit. Hal ini menyebabkan keterlambatan pengiriman ke pelanggan dan berdampak pada reputasi perusahaan. Dan punishment jika tidak mencapai target yang telah ditetapkan pertama yaitu: Jika terjadi kesalahan berupa tidak tercapainya target yang pertama kali, atasan dapat memberikan teguran secara lisan. Jika kesalahan berulang, teguran tertulis diberikan sebagai bukti

administratif dan pengingat agar karyawan memperbaiki kinerjanya. Kedua karyawan yang tidak mencapai target kerja dalam periode tertentu (misalnya mingguan atau bulanan) dapat dikenakan pemotongan insentif atau bonus sebagai bentuk konsekuensi yang terukur dan adil dan yang terakhir yaitu, jika karyawan tidak cocok di satu posisi dan kinerjanya tidak membaik perusahaan dapat memutasi yang bersangkutan ke bagian lain yang lebih sesuai dengan kompetensinya.

Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Tina Dimans Raya Padang salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan kejenuhan kerja, yang akhirnya berdampak pada kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, selain itu, jam kerja yang tidak pasti atau sering berubah-ubah juga menyebabkan ketidakstabilan ritme kerja dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga menurunkan semangat dan konsistensi dalam bekerja (Vanchapo 2020). Untuk melihat lebih lanjut mengenai beban kerja di PT Tina Dimans Raya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Beban Kerja PT Tina Dimans Raya**

No	Divisi/Bagian	Posisi/Jabatan	Beban kerja
1	Gudang (Warehouse)	Kepala Gudang	-Mengatur jadwal keluar/masuk barang -Koordinasi dengan bagian logistik & sales -Bongkar muat barang minuman
		Staff Gudang	-Menyusun stok di rak -Melakukan stok opname rutin
2	Distribusi/Logistik	Sopir Pengiriman	-Mengantar produk sesuai rute -Memastikan produk sampai dengan kondisi baik

No	Divisi/Bagian	Posisi/Jabatan	Beban kerja
3	Penjualan (Sales)	Salesman	-Menawarkan produk ke pelanggan (ritel/horeka) -Menagih pembayaran - Input order
		Koordinator Sales	-Menetapkan target penjualan -Membina dan evaluasi kinerja salesman
4	Administrasi	Admin Penjualan	-Input data penjualan harian -Membuat laporan harian/mingguan/bulanan
		Admin Gudang	-Pencatatan keluar/masuk barang -Rekonsiliasi fisik vs sistem
5	Keuangan	Kasir/Finance Staff	-Menerima setoran penjualan harian -Membuat laporan kas harian
		Accounting	-Laporan keuangan -Mengatur pencatatan utang-piutang
6	HRD & Umum	Staff HRD	-Mengelola absensi karyawan -Rekrutmen & administrasi kepegawaian
		Office Boy/Umum	-Menjaga kebersihan kantor -Menyediakan konsumsi karyawan

**Sumber: PT. Tina Dimans Raya (2025)**

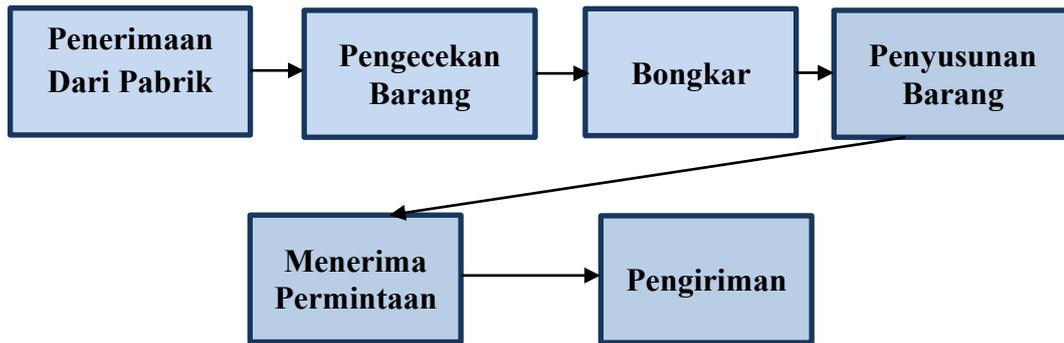
Distribusi beban kerja di PT Tina Dimans Raya tidak merata antar divisi. Staf gudang harus menangani bongkar muat sekaligus menyusun dan mencatat stok. Salesman menjalankan tugas ganda: menjual, menagih, dan menginput order. Divisi logistik hanya memiliki satu sopir untuk seluruh pengantaran, sementara staf administrasi dan keuangan menangani pencatatan hingga laporan harian dan bulanan. Melihat lebih lanjut fenomena mengenai beban kerja di PT Tina Dimans Raya Padang, peneliti melakukan prasurvey kepada karyawan PT. Tina Dimans Raya Padang dengan menyebarkan kuesioner menggunakan indikator beban kerja yaitu: Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai (Koesomowidjojo 2017) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 4 Prasurvey Beban Kerja**

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	<b>Kondisi Pekerjaan</b> Apakah tugas yang Bapak/Ibuk kerjakan sehari-hari terasa terlalu berat atau berlebihan?	70%	30%
2	<b>Penggunaan Waktu Kerja</b> Apakah waktu kerja yang tersedia cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas harian Bapak/Ibuk?	30%	70%
3	<b>Target yang Harus Dicapai</b> Apakah target kerja yang ditetapkan atasan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas Bapak/Ibuk?	50%	50%

Sumber: Koesomowidjojo (2017)

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa sebagian besar karyawan di PT. Tina Dimans Raya Padang merasakan beban kerja yang berat atau berlebihan, dengan persentase sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga mereka merasa pekerjaan sehari-hari menjadi sangat menekan. Selain itu, hanya 30% karyawan yang merasa waktu kerja yang tersedia cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas harian mereka, sedangkan 70% lainnya mengaku tidak memiliki waktu yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu yang disediakan untuk menyelesaikannya. Salah satu alasan utama adalah pembagian tugas yang kurang merata atau tidak realistis, di mana karyawan diberikan tanggung jawab yang melebihi kapasitas waktu dan kemampuan mereka. Selain itu, faktor-faktor lain yang turut memengaruhi antara lain prosedur kerja yang kurang efisien, kurangnya dukungan teknologi atau sumber daya, serta adanya gangguan atau interupsi selama jam kerja yang menghambat fokus dan produktivitas.



**Gambar 1.1 Alur Kerja PT Tina Dimans Raya Padang**

Seperti yang terjadi pada karyawan PT Tina Dimans Raya Padang pada bagian gudang, di mana karyawan harus mengelola proses penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman barang secara bersamaan dalam waktu yang terbatas seperti beratnya beban kerja. Beban kerja yang tinggi ini sering membuat mereka kesulitan untuk memastikan barang diterima dan dikirim tepat waktu, terutama saat volume barang meningkat, sehingga berpotensi menimbulkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di bagian sales, karyawan menghadapi target penjualan yang cukup tinggi dan tuntutan untuk melakukan pendekatan intensif kepada pelanggan, namun waktu yang diberikan perusahaan sebanyak  $\pm 8$  jam kerja yang dialokasikan untuk mengunjungi pelanggan dan melakukan administrasi penjualan yang tidak cukup dikarenakan terbatasnya waktu untuk pemasaran produk yang dibutuhkan. Hal ini menyebabkan sebagian tugas administratif terabaikan atau harus dikerjakan di luar jam kerja, yang berakibat pada kelelahan dan penurunan performa secara keseluruhan. Fenomena ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja, waktu yang tersedia, dan kapasitas individu, yang berpotensi menyebabkan kelelahan dan menurunnya disiplin kerja. Sesuai dengan temuan Kurni (2022)

menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi elemen krusial yang mendorong individu untuk mematuhi semua aturan dan norma yang ditetapkan dalam lingkungan perusahaan. Peningkatan disiplin karyawan berkontribusi langsung pada pencapaian kinerja yang optimal sebaliknya penurunan disiplin menghambat hasil kerja karena itu, setiap karyawan perlu sadar dan patuh terhadap aturan, seperti kehadiran tepat waktu, mengikuti SOP, dan menjalankan tugas dengan konsisten (Saleh & Utomo, 2021). Untuk mengevaluasi lebih dalam mengenai tingkat kedisiplinan karyawan PT. Tina Dimans Raya, analisis terhadap data absensi akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pola kehadiran dan kepatuhan karyawan di perusahaan ini.

**Tabel 1.5 Kehadiran Karyawan PT. Tina Dimans Raya Padang Tahun 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Sakit	Cuti	Terlambat
1	Januari	65	5	0	2	0	10
2	Februari	65	6	0	5	0	18
3	Maret	65	2	2	3	0	12
4	April	66	4	4	0	2	23
5	Mei	68	3	2	4	2	26
6	Juni	68	7	1	6	0	24
7	Juli	70	1	3	4	0	11
8	Agustus	70	4	0	0	3	12
9	September	70	3	0	2	0	16
10	Oktober	71	6	5	0	0	16
11	November	71	2	4	1	4	2
12	Desember	74	9	9	7	4	20

**Sumber: PT. Tina Dimans Raya (2025)**

Data kehadiran karyawan PT. Tina Dimans Raya menunjukkan masih lemahnya disiplin kerja. Tingginya angka alfa tanpa keterangan, serta keterlambatan berulang mengindikasikan kurangnya kepatuhan terhadap aturan

kehadiran walaupun pihak perusahaan sudah memberikan sanksi berupa pemotongan gaji setiap melakukan keterlambata sebesar 0,66% (Rp. 20.000), sedangkan yang alpa pemotongan gaji sebesar 2,5% (Rp. 75.000) per hari. Pola ini mencerminkan potensi masalah dalam pengawasan internal. Jika tidak segera ditangani, rendahnya disiplin ini dapat berdampak langsung pada produktivitas, distribusi beban kerja yang tidak merata, hingga terganggunya operasional harian perusahaan. Selain itu untuk melihat lebih jelas mengenai fenomena disiplin kerja, peneliti juga melakukan prasurvey kepada karyawan Tina Dimans Raya Padang dengan menyebarkan kuesioner menggunakan indikator disiplin kerja yaitu: Frekuensi kehadiran, Kepatuhan terhadap prosedur kerja, Kepatuhan terhadap atasan, Kesadaran dalam bekerja, dan Rasa tanggung jawab (Agustini 2019). Dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 6 Prasurvey Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	<b>Frekuensi Kehadiran</b> Apakah Bapak/Ibuk datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan?	20%	80%
2	<b>Kepatuhan Terhadap Prosedur Kerja</b> Apakah Bapak/Ibuk selalu mengikuti prosedur operasional standar (SOP) saat menjalankan tugas?	90%	10%
3	<b>Kepatuhan Terhadap Atasan</b> Apakah Bapak/Ibuk selalu melaksanakan instruksi dari atasan tepat waktu?	20%	80%
4	<b>Kesadaran Dalam Bekerja</b> Apakah Bapak/Ibuk bekerja dengan inisiatif sendiri tanpa harus selalu diawasi?	40%	60%
5	<b>Rasa Tanggung Jawab</b> Apakah Bapak/Ibuk merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan?	50%	50%

Sumber: Agustini (2019).

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tampak bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Tina Dimans Raya Padang masih cukup rendah. Hal ini tercermin dari dua indikator penting. Pertama, hanya 20% karyawan yang

menyatakan selalu melaksanakan instruksi dari atasan tepat waktu, sementara 80% lainnya mengaku belum konsisten dalam menjalankan perintah kerja secara disiplin. Kedua, hanya 40% karyawan yang bekerja dengan inisiatif sendiri tanpa harus selalu diawasi, sedangkan 60% lainnya masih membutuhkan pemantauan intensif dari atasan agar tetap menjalankan tugasnya dengan baik. Fenomena ini menunjukkan bahwa kesadaran individu terhadap tanggung jawab dan etos kerja belum merata di antara karyawan. Rendahnya tingkat kepatuhan terhadap instruksi atasan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya motivasi, kurangnya pemahaman terhadap urgensi pekerjaan, atau minimnya sistem kontrol dan evaluasi kinerja yang tegas. Di sisi lain, ketergantungan terhadap pengawasan menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki inisiatif dan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas tanpa harus diperintah terus-menerus.

Seperti konkret dari masalah ini dapat dilihat pada divisi operasional atau gudang, di mana beberapa karyawan sering menunda pelaksanaan instruksi pengiriman barang dari supervisor, sehingga menyebabkan keterlambatan distribusi produk. Sementara itu, di bagian sales, terdapat karyawan yang hanya aktif bekerja ketika sedang diawasi oleh atasan, namun cenderung pasif atau menunda-nunda tugas follow-up pelanggan saat tidak dalam pengawasan langsung. Rendahnya disiplin kerja ini dapat menghambat pencapaian target perusahaan, menurunkan efisiensi operasional, dan menciptakan budaya kerja yang kurang produktif. Data ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tampak patuh secara formal, inisiatif, kepatuhan terhadap instruksi, dan rasa tanggung jawab masih rendah, yang mencerminkan persoalan disiplin kerja yang bersifat mendasar dan perlu ditangani secara serius. Berdasarkan penelitian yang

dilakukan Yuliantini dan Suryatiningsih, (2021) yang menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu kelelahan kerja juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Fatimah dan Wahyuni (2023) bahwa di mana semakin tinggi tingkat kelelahan, maka semakin menurun efektivitas kerja kelelahan ini dapat disebabkan oleh sistem kerja yang tidak efisien, ketidakseimbangan beban tugas, serta kurangnya dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Kelelahan kerja menjadi salah satu isu yang muncul di lingkungan kerja PT Tina Dimans Raya Padang. Untuk melihat fenomena kelelahan kerja karyawan di PT Tina Dimans Raya Padang peneliti melakukan pra survey kepada karyawan supaya mendapat gambaran mengenai kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan. dengan menggunakan indikator kelelahan kerja yaitu: Kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rendahnya penghargaan diri (Chairina 2019).

**Tabel 1.7 Prasurvey Kelelahan Kerja**

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	<b>Kelelahan Fisik</b> Apakah pekerjaan Bapak/Ibu menyebabkan rasa lelah yang berkepanjangan pada tubuh?	80%	20%
2	<b>Kelelahan Emosional</b> Apakah Bapak/Ibu merasa jenuh atau stres secara emosional akibat pekerjaan?	70%	30%
3	<b>Kelelahan Mental</b> Apakah Bapak/Ibu merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi?	70%	30%
4	<b>Rendahnya Penghargaan Diri</b> Apakah Bapak/Ibu merasa kurang dihargai atas usaha dan kerja keras yang dilakukan?	60%	40%

Sumber: Chairina (2019).

Berdasarkan data yang diperoleh, fenomena kelelahan kerja di PT. Tina Dimans Raya Padang cukup signifikan. Sebanyak 70% karyawan mengaku merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi, sedangkan 60% karyawan merasa kurang dihargai atas usaha dan kerja keras yang telah mereka lakukan. Angka ini menunjukkan adanya tekanan kerja yang tinggi yang dapat menyebabkan kelelahan mental dan emosional pada karyawan.

Seperti bagian gudang, karyawan dituntut untuk melakukan pengecekan dan penyusunan stok secara teliti dan cepat setiap harinya. Aktivitas ini membutuhkan fokus yang tinggi karena kesalahan kecil bisa berdampak besar terhadap proses distribusi. Ketika mereka melakukan pekerjaan ini terus-menerus tanpa jeda atau rotasi tugas, dan tidak mendapatkan pengakuan atas kinerjanya, mereka mulai merasa jenuh dan kelelahan secara mental. Sementara di bagian sales, karyawan menghadapi tekanan dari target penjualan yang tinggi, harus menghadapi berbagai karakter pelanggan, serta beban administratif tambahan. Jika pencapaian mereka tidak dihargai atau tidak mendapat umpan balik positif dari atasan, perasaan tidak dihargai akan memperburuk kondisi psikologis mereka, dan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja serta peningkatan risiko turnover (pergantian karyawan)

Kelelahan kerja tidak hanya disebabkan oleh volume pekerjaan yang banyak, tetapi juga oleh tekanan psikologis yang terus-menerus, seperti harus bekerja di bawah tenggat waktu yang ketat, multitasking tanpa henti, serta ekspektasi kinerja yang tinggi tanpa disertai apresiasi yang sepadan. Ketika karyawan merasa upaya mereka tidak dihargai, motivasi mereka pun cenderung

menurun dan kondisi mental menjadi rentan terhadap stres dan kejenuhan. Fenomena ini menunjukkan adanya beban kerja mental dan fisik yang tinggi, serta kurangnya apresiasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Fatimah dan Wahyuni (2023) menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga menunjukkan bahwa di mana semakin tinggi tingkat kelelahan, maka semakin menurun efektivitas kerja. Kelelahan ini dapat disebabkan oleh sistem kerja yang tidak efisien, ketidakseimbangan beban tugas, serta kurangnya dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tina Dimans Raya Padang.” Penelitian ini dilakukan karena masih ditemukannya permasalahan terkait tingkat kelelahan kerja yang tinggi, beban kerja yang tidak merata di beberapa bagian, serta rendahnya kedisiplinan yang tercermin dari data absensi, keterlambatan, dan alfa karyawan yang cukup tinggi di beberapa bulan. Kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja, serta berpotensi memengaruhi pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana beban kerja, disiplin kerja dan kelelahan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar perusahaan dapat merumuskan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran dan berbasis data.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas tersebut, peneliti merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang?
3. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tina Dimans Raya Padang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1) Bagi Penulis

- a. Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan berpikir analitis, kritis, dan sistematis dalam memecahkan permasalahan nyata di dunia kerja, serta sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana.

### 2) Bagi Universitas

- a. Penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan di lingkungan universitas, khususnya pada Program Studi Manajemen. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau bahan ajar dalam proses pembelajaran, serta sebagai sumber data bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

### 3) Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi manajemen PT. Tina Dimans Raya Padang dalam mengelola dan menyeimbangkan beban kerja karyawan serta meningkatkan kedisiplinan kerja. Dengan adanya temuan dan rekomendasi dari penelitian ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.