

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring berkembangnya dunia usaha khususnya di Indonesia membuat tingkat persaingan menjadi lebih kompetitif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia. Fathoni (2015:8) sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rivai dan Sagala (2015:14) saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu modal perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia di perusahaan harus menyesuaikan diri dalam segala kondisi, karena perkembangan zaman yang semakin maju, beban kerja yang semakin berat, persaingan yang semakin ketat dapat menjadi tantangan untuk tetap bertahan. Karyawan menjadi sangat penting dalam perusahaan karena kinerjanya sangat berpengaruh untuk berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan, namun apabila terjadi penurunan kinerja karyawan dapat mengakibatkan kerugian perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu beban kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Munandar (2015:383) menyebutkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016:89) menyebutkan bahwa disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan agar dapat mengelola sumber daya manusia secara seimbang dan manusiawi.

PT Feng Tay Indonesia Enterprises merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan alas kaki yang memiliki sistem manufaktur *make to order* yaitu perusahaan yang bergerak berdasarkan permintaan konsumen atau *buyer*, perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi pesanan atau target dalam jumlah dan waktu yang sudah ditetapkan. Proses produksinya berawal dari bahan mentah dan setengah jadi menjadi produk jadi. Beberapa negara seperti China, Eropa, Jepang, Arab Saudi, dan Amerika merupakan pasar export utama produksi sepatu dari PT Feng Tay Indonesia Enterprises. Didirikan pada tahun 1993 oleh Mr.L.H. Song dan telah berkembang menjadi salah satu kawasan berikat terbesar di kabupaten bandung yang memiliki jumlah karyawan saat ini sebanyak 14.500 orang karyawan yang terdiri dari 28 *line* (E1-E18 dan W1-W10) Produksi *Upper*, 5 *line* Produksi *Bottom*, 3 *line* Produksi *Stockfit* dan 1 *line* Produksi *Laminating*

jumlah karyawan setiap *line* nya kurang lebih 300-400 Orang. Dalam kegiatan produksinya PT Feng Tay Indonesia Enterprises sangat memperhatikan kualitas dan kuantitas produksi yang dicapai setiap harinya. Target hasil yang harus di capai per bulannya dalam setiap *line* sebanyak 65.000 - 85.000 pasang sepatu atau perhari dalam 1 *line* rata-rata harus mencapai 3.000 - 3.500 pasang sepatu *Grade A* atau kualitas terbaik, setiap karyawan selama berada di dalam perusahaan harus mengikuti SOP (*Standar Oprasional Prosedur*) yang sudah di tetapkan perusahaan antara lain waktu yang diperlukan dalam setiap proses produski, alat keselamatan kerja yang harus digunakan pada saat proses produksi, jam kerja yang sudah di tetapkan seperti jadwal libur, jam masuk, istirahat dan jam pulang dan aturan-aturan lain yang harus di laksanakan oleh karyawan

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan banyak yang mengeluh terkait target yang harus di capai setiap bulannya mengalami kenaikan, karena tidak sesuainya kemampuan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya banyak karyawan yang mengeluh akan hal ini, sebagai contoh, standarnya seorang karyawan untuk menyelesaikan satu proses pembuatan sepatu diberikan waktu 10 detik atau 6 pasang dalam 1 menit atau 360 pasang setiap jamnya atau 2.880 pasang sepatu setiap harinya bila jam kerja 8 jam per hari. Bila dihitung  $2.880 \times 23$  hari (asumsi jumlah kerja dalam 1 bulan) yaitu 66.240 pasang sepatu setiap bulannya, jumlah tersebut bisa dikatakan tidak sesuai dengan target yang harus di capai karyawan yaitu sekitar 70.000-80.000 pasang perbulan. Namun demikian perusahaan memberikan tawaran bonus produksi yang tinggi bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan target sesuai dengan jumlah

yang diinginkan perusahaan. Hal ini yang menjadi motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan cepat dari standar yang sudah ditetapkan. Namun masalah lain muncul dengan kerja yang lebih keras dan cepat tersebut banyak karyawan yang mengalami kelelahan bahkan hingga sakit setelah bekerja yang mempengaruhi disiplin kehadiran karyawan karena harus izin istirahat dikarenakan sakit dan kelelahan.

Di bawah ini akan disajikan data mengenai beban kerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Jumlah Pekerjaan Pada PT Fengtay Indonesia Enterprise Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Pekerjaan		Target Persentase	Realisasi Persentase	Keterangan
	Target	Realisasi			
Januari	65.802	61.187	91%	92,99%	Tercapai
Februari	71.532	68.429	91%	95,66%	Tercapai
Maret	73.611	65.688	91%	89,24%	Tidak Tercapai
April	75.923	64.370	91%	84,78%	Tidak Tercapai
Mei	80.220	75.451	91%	94,06%	Tercapai
Juni	85.631	79.249	91%	92,55%	Tercapai
Juli	85.240	75.122	91%	88,13%	Tidak Tercapai
Agustus	83.450	76.464	91%	91,63%	Tercapai
September	82.882	73.110	91%	88,21%	Tidak Tercapai
Oktober	82.647	71.981	91%	87,09%	Tidak Tercapai
November	83.641	70.167	91%	83,89%	Tidak Tercapai
Desember	86.131	67.902	91%	78,84%	Tidak Tercapai

Sumber : *Human Resource And Development*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada bulan Januari, Februari, Mei, Juni dan Agustus karyawan PT Fengtay Indonesia Enterprise mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan persentase pencapaian di atas 91%. Sementara pada bulan Maret, April, Juli, September, Oktober, November, dan Desember karyawan PT Fengtay Indonesia Enterprise tidak mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh

perusahaan dengan persentase pencapaian di bawah 91%. Masih rendahnya realisasi persentase pencapaian target pekerjaan dikarenakan tingginya jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, sementara waktu dan sumber daya perusahaan yang tidak memadai seperti halnya jumlah karyawan yang kurang memadai, adanya karyawan yang tidak masuk kerja, stres kerja, dan faktor lainnya.

Di bawah ini akan disajikan hasil prasurvey mengenai kinerja karyawan yang dilakukan kepada 30 responden karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan Pada PT Fengtay Indonesia Enterprise**

No	Pernyataan		Jawaban Responden	
			Ya	Tidak
1.	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditentukan perusahaan.	F	11	19
		%	36,67%	63,33%
2.	Perusahaan memberikan jumlah/target pekerjaan masih dalam tahap wajar	F	4	26
		%	13,33%	86,67%
3.	Bapak/Ibu selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	14	16
		%	46,67%	53,33%
4.	Perusahaan mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki perusahaan.	F	13	17
		%	43,33%	56,67%
5.	Bapak/Ibu memiliki inisiatif dan kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	15	15
		%	50,00%	50,00%
6	Bapak/Ibu memiliki hubungan baik antar karyawan dan pimpinan.	F	9	21
		%	30,00%	70,00%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dari hasil prasurvey mengenai kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise menunjukkan bahwa tingginya nilai persentase responden yang menjawab tidak yaitu di atas 50,00%. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target dan standar pekerjaan, banyaknya jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan,

pengelolaan sumber daya perusahaan dan hubungan antar karyawan dan pimpinan.

Di bawah ini juga akan disajikan hasil prasurvey mengenai beban kerja karyawan yang dilakukan kepada 30 responden karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvey Beban Kerja Pada PT Fengtay Indonesia Enterprise**

No	Pernyataan	Jawaban Responden		
		Ya	Tidak	
1.	Target waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan cukup memadai.	F	2	28
		%	6,67%	93,33%
2.	Frekuensi datangnya pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai.	F	4	26
		%	13,33%	86,67%
3	Bapak/Ibu tidak pernah merasa frustrasi atas banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan.	F	26	4
		%	86,67%	13,33%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dari hasil prasurvey mengenai beban kerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise menunjukkan bahwa tingginya nilai persentase responden yang menjawab tidak yaitu di atas 50,00%. Hal tersebut berkaitan dengan, target waktu penyelesaian pekerjaan, frekuensi datangnya pekerjaan dan rasa frustrasi yang dialami karyawan.

Rolos dkk (2018:21) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Penyebab penurunan kinerja adalah salah satunya beban kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

Hartono dan Kusuma (2020:213) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya salah satu permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagai mana seseorang menghayati beban kerja yang di rasakannya.

Sutrisno (2016:89) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin kerja karyawan juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini akan disajikan data absensi karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Data Absensi Karyawan Pada PT Fengtay Indonesia Enterprise Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>	<b>Persentase Absensi</b>
Januari	327	9	2,75%
Februari	331	7	2,11%
Maret	315	14	4,44%
April	302	19	6,29%
Mei	347	10	2,88%
Juni	365	9	2,46%

Juli	335	15	4,48%
Agustus	351	10	2,85%
September	348	15	4,31%
Oktober	335	17	5,07%
November	329	21	6,38%
Desember	322	26	8,07%

Sumber : *Human Resource And Development*

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa nilai persentase ketidahadiran karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise tahun 2019 setiap bulannya cenderung fluktuatif. Nilai persentase ketidahadiran karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise tertinggi pada bulan Desember sebesar 8,07%. Sementara nilai persentase ketidahadiran karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise terendah pada bulan Februari sebesar 2,11%. Ketidahadiran karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya izin, sakit, alfa, dan cuti.

Di bawah ini juga akan disajikan hasil prasurvey mengenai disiplin kerja karyawan yang dilakukan kepada 30 responden karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Pada PT Fengtay Indonesia Enterprise**

No	Pernyataan	Jawaban Responden		
		Ya	Tidak	
1.	Bapak/Ibu selalu mengikuti standar waktu yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja.	F	11	19
		%	36,67%	63,33%
2.	Bapak/Ibu selalu mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan.	F	13	17
		%	43,33%	56,67%
3.	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan fungsi tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	F	15	15
		%	50,00%	50,00%
4.	Bapak/Ibu selalu berhati-hati dalam bekerja.	F	30	0
		%	100%	0%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dari hasil prasurvey mengenai disiplin kerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise menunjukkan bahwa tingginya nilai persentase responden yang menjawab tidak yaitu di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian standar waktu kerja dan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Mathis dan Jackson yang diterjemahkan oleh Sadeli dan Hie (2015:324) menyebutkan bahwa setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya. Standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Pangarso dan Susanti (2016:157) menyebutkan bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Oleh karena itu penting bagi perusahaan agar mampu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Ruky (2015:270) menyebutkan

bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Namun pada kenyataanya, berbagai kasus mengenai kinerja karyawan sering dialami perusahaan seperti salahsatunya yaitu PT Fengtay Indonesia Enterprise. Di bawah ini akan disajikan data mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Fengtay Indonesia Enterprise**  
**Tahun 2018 dan 2019**

Kriteria Penilaian	Bobot (%)	Tahun			
		2018		2019	
		Pencapaian	Skor (%)	Pencapaian	Skor (%)
Disiplin	15%	85	12,75	70	10,50
Kerja Sama	15%	95	14,25	90	13,50
Keterampilan Kerja	20%	85	17,00	80	16,00
Kualitas Kerja	25%	85	21,25	70	17,50
Kuantitas Kerja	25%	80	20,00	60	15,00
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>85,25</b>		<b>72,50</b>

Sumber : *Human Resource And Development*

Keterangan :

61-70,99 = Kurang Baik (KB)

81-90,99 = Baik (B)

71-80,99 = Cukup Baik (CB)

91-100 = Sangat Baik (SB)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 menunjukkan nilai persentase kinerja karyawan PT Fengtay Indonesia Enterprise sebesar 85,25% termasuk ke dalam kategori baik. Sementara pada tahun 2019 menunjukkan nilai persentase kinerja karyawan PT Fengtay Indonesia Enterprise sebesar 72,50% termasuk ke dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan PT Fengtay Indonesia Enterprise pada tahun 2018 ke tahun 2019. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan

diajukan yaitu sebagai berikut : "**Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fengtay Indonesia Enterprise (Survey Pada Bagian Produksi *Line E9*)**"

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan PT Fengtay Indonesia Enterprise pada tahun 2018 ke tahun 2019. Hasil prasurvey menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target dan standar pekerjaan, banyaknya jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan pengelolaan sumber daya perusahaan.
2. Masih rendahnya realisasi persentase pencapaian target pekerjaan dikarenakan tingginya jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, sementara waktu dan sumber daya perusahaan yang tidak memadai sepertihalnya jumlah karyawan yang kurang memadai, adanya karyawan yang tidak masuk kerja, stres kerja, dan faktor lainnya. Hasil prasurvey menunjukkan tingginya beban kerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise berkaitan dengan kondusifitas lingkungan kerja, target waktu penyelesaian pekerjaan, frekuensi datangnya pekerjanya, tingkat konsentrasi karyawan, dan rasa frustrasi yang dialami karyawan.
3. Nilai persentase ketidahadiran karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise tahun 2019 setiap bulannya cenderung fluktuatif. Hasil

prasurvey menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise berkaitan dengan kesesuaian standar waktu kerja dan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise (Survey Pada Bagian Produksi *Line E9*)".

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini berkaitan dengan masalah-masalah yang telah di rumuskan pada bab sebelumnya yaitu untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.
2. Mengukur pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.
4. Mengukur pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan khususnya pada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi bagi pengembangan dan

pengkajian konsep tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bermanfaat untuk kemungkinan penelitian topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat lanjutan, melengkapi, maupun menyempurnakan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami bagaimana cara menganalisis dan memecahkan masalah melalui teori yang didapatkan dalam bangku kuliah dengan fakta dilapangan terkait dengan pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mempertimbangkan beban kerja karyawan dan meningkatkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## c. Bagi Akademisi

Bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dapat menjadi referensi dan tambahan informasi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT Fengtay Indonesia Enterprise beralamat di Jl. Raya Pameungpeuk Km 146, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Sementara waktu penelitian akan disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Persiapan Penelitian					
	a. Survei	√				
	b. Menentukan judul dan topik		√			
	c. Administrasi penelitian		√			
2	Tahapan Awal Penelitian					
	a. Pengumpulan data penelitian dan pra survey		√			
	b. Pembuatan UP		√	√		
	c. Proses bimbingan			√	√	√
3	Seminar UP					
	a. Sidang seminar UP				√	
	b. Revisi seminar UP				√	√
4	Pelaksanaan Penelitian					
	a. Pengumpulan data penelitian di lapangan				√	
	b. Pengolahan data, pembahasan hasil penelitian, kesimpulan dan saran				√	
	c. Proses bimbingan					√
	d. Sidang Akhir					√

Sumber : Data diolah