

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada pengembangan sumber daya manusia saat ini sangat meningkat pada suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawan. Dengan memberikan perhatian dalam aspek beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta lingkungan kerja yang nyaman, maka instansi dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal untuk mendukung tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi pasti selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas organisasi sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Arif Yusuf, 2018).

Terkait arti pentingnya sumber daya manusia, didalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam suatu

organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja pencapaian seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Setiap perusahaan juga diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi perusahaan memahaminya, Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk suatu kinerja ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang sangat besar. Apabila karyawan mengalami ketegangan dalam pekerjaan yang diakibatkan karena tuntutan beban kerja yang diberikan instansi berlebih, maka akan terpengaruh pada perilaku karyawan, seperti malas dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsi Sebagian karyawan semakin besar maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

PT Antarestar Global Kreatifindo merupakan *marketplace* yang menawarkan produk *outdoor*, saat ini memasarkan produknya melalui berbagai macam platform belanja di antaranya “Shopee, Lazada, Tokopedia, Akulaku, Blibli, Bukalapak, dan Tiktok shop”. Oleh karena itu adanya sumber daya manusia yang loyal dan berkompeten sangat dibutuhkan, karena dengan adanya karyawan yang berkompeten

dan juga loyal terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan senang hati, dan dapat menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai target perusahaan.

Adapun fenomena dari permasalahan pada karyawan di PT Antarestar Global Kreatifindo, melalui wawancara pada tanggal 28 maret 2023, kepihak HRD setempat dan juga ke salah satu karyawan pada perusahaan tersebut menyatakan yaitu Beban Kerja yang terdapat pada PT Antarestar Global Kreatifindo yaitu masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan bagiannya, Serta PT Antarestar Global Kreatifindo memiliki jam kerja diluar ketentuan jam kerja operasional perusahaan yang telah ditetapkan, dimana jam kerja yang diterapkan pada PT Antarestar Global Kreatifindo mulai dari jam 08.00 s.d 18.00 dengan waktu istirahat 1 jam saat siang setiap hari senin-sabtu. sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal atau tidak baik sehingga target dan tujuan perusahaan tersebut menjadi terhambat dan juga banyak karyawan yang keluar atau resign dikarenakan lingkungan kerja yang tidak memadai dan juga beban kerja yang didapatkan oleh karyawan serta perusahaan juga tidak memiliki kontrak atau perjanjian kerja yang sah sehingga dapat memicu karyawan untuk keluar kapan saja. Berikut data keluar dan masuk karyawan setiap bulan

Tabel 1.1 Data keluar Karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo

No.	Bulan	Tahun	Jumlah
1.	Desember	2022	9
2.	Januari	2023	8
3.	Februari	2023	15
4.	Maret	2023	4
5.	April	2023	5
6.	Mei	2023	9
7.	Juni	2023	3

Sumber: HRD PT Antarestar Global Kreatifindo

Hal itu berarti yang terjadi saat ini menyatakan bahwa, karyawan yang keluar atau resign setiap bulan dapat mempengaruhi perusahaan dan menghambat tujuannya akibat kekurangan karyawan di setiap bulannya.

Selain itu lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Fenomena permasalahan selanjutnya melalui wawancara kepihak HRD dan juga salah satu karyawan tersebut menyatakan dalam hal lingkungan kerja pada PT Antarestar Global Kreatifindo terdapat permasalahan seperti kurangnya fasilitas kerja, serta tidak didukung oleh peralatan yang memadai, seperti internet yang kurang stabil atau kurang cepat, listrik dengan kekuatan daya yang kecil dapat mengakibatkan listrik sering kali turun, AC yang kurang dingin sehingga mengakibatkan suhu cukup panas, dan yang terakhir ada beberapa komputer yang tidak sesuai spesifikasi.

Hal ini mengakibatkan atau menimbulkan sebuah masalah seperti saat ada konsumen yang order barang menjadi delay dan juga terjadi masalah saat print dokumen akibat internet yang tidak stabil, lalu terjadi masalah seperti data atau file yang belum sempat di simpan atau di save akibat turun listrik, hal ini akan menjadi kendala bagi perusahaan tersebut terutama dibagian kinerjanya yaitu akan terjadi hambatan pada bagian produksi barang dan mensupplier barang, semua pekerjaan karyawannya menjadi terlambat atau delay akibat masalah masalah tersebut, hal ini dapat mengakibatkan terjadinya penurunan penjualan akibat dari masalah tersebut.

Berikut adalah Tabel penurunan dan kenaikan penjualan pada PT Antarestar Global Kreatifindo

Tabel 1.2 Kenaikan/Penurunan Penjualan

No	NAMA TOKO	KENAIKAN / PENURUNAN
1	KHUMAIRASTAR	539,41%
2	LAZADA NAILASTORE	136,64%
3	ANTARESTAR GEAR	110,33%
4	ANTAREKSA	46,25%
5	LAZ MALL	36,14%
6	SHOPEE MALL	15,83%
7	OFFICIAL STORE	13,00%
8	CAPELLA	5,57%
9	SHOPEE ANTARESTAR	-19,60%
10	TOKOPEDIA	-25,01%
11	VIRTUAL MALL	-32,04%
12	NAILA STORE	-33,15%
13	GROSIR SATAMO	-35,82%
14	ANTARESTAR	-38,61%
15	MPA	-43,28%
16	BUKALAPAK	-51,98%
TOTAL		-16,97%

Sumber: HRD PT Antarestar Global Kreatifindo

Bedasarkan tabel persentase, penurunan penjualan yang paling besar yaitu terdapat di bagian BUKALAPAK dengan persentase sebesar -51,98%, hal ini terjadi karena Bukalapak merupakan aplikasi toko online, dan di hal ini terdapat masalah pada internet yang kurang memadai dan juga daya listrik yang kecil, maka akan terjadi delay pada saat memproduksi barang dan juga mensupplier barang tersebut.

lalu pada lingkungan non fisik terdapat hubungan antar karyawan yang masih kurang baik, sehingga ada karyawan yang malas dalam melakukan pekerjaanya karena hal tersebut, seperti sering datang terlambat, sering tidak masuk kerja, dan yang paling parah nya karyawan tersebut resign/berhenti bekerja secara tiba-tiba

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi salah satu pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan

mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan diberikan sejumlah fasilitas kerja yang memadai seperti tersedianya internet yang stabil, listrik yang cukup daya, dan toilet yang bersih. Selanjutnya, ruang kerja yang nyaman seperti suhu udara yang sejuk, penerangan pada ruang kerja yang cukup, dan yang terpenting ruang kerja harus selalu wangi dan tidak ada debu didalam ruangan kerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat dilihat juga dari hubungan yang dibangun dengan baik antar sesama rekan kerja ataupun pada pimpinan.

Sebagaimana Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja saling berkait dan mempengaruhi sebuah organisasi, maka penulis mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antarestar Global Kreatifindo”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo
2. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan terhadap PT Antarestar Global Kreatifindo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen PT Antarestar Global Kreatifindo terkait dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan beban kerja.

3. Bagi Universitas

Bagi universitas diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lainnya dalam rangka mengkaji masalah yang sama, dan dapat dijadikan sebagai perbandingan.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka peneliti membatasi penelitian lingkungan kerja dengan indikator: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, serta tersedianya fasilitas untuk karyawan. Dan beban kerja dengan indikator: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Serta kinerja karyawan dengan indikator: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi . pada PT Antarestar Global Kreatifindo.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan dan berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, instrumen penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial.