

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

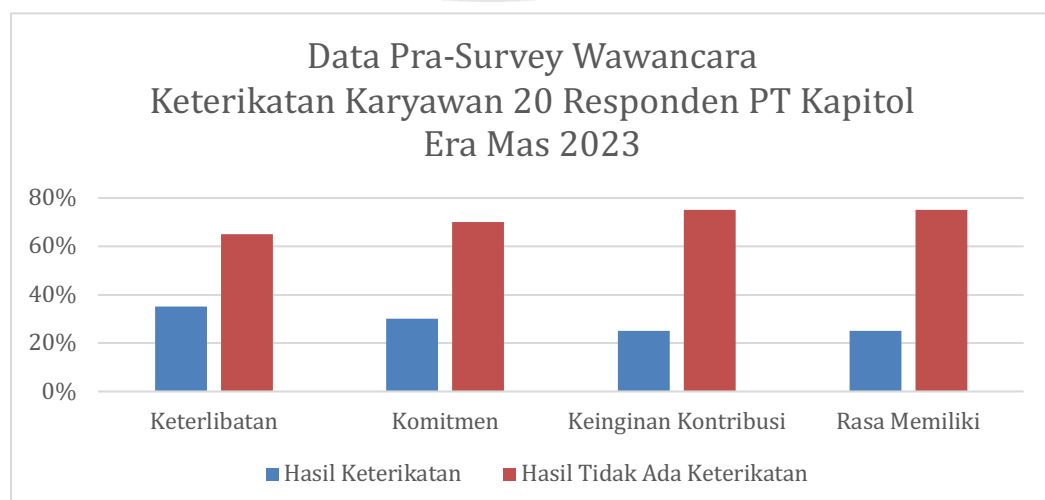
### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Beragam organisasinya, baik perusahaan, penguasa, ataupun kelompok sosial, berusaha mencapai tujuan khusus. Tujuannya bisa digapai memanfaatkan SDM serta sumber dayanya organisasi lainnya seperti dana, material, dan peralatan secara efektif dan efisien (Rohaeni, 2019). Untuk menggapai tujuan maksimal, hal yang paling penting adalah memulai dengan elemen – elemen yang paling mendukung untuk mencapai tujuan tersebut, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) (paramansyah & nurul husna, 2021). Mengungkapkan *employee engagement* (keterikatan karyawan) ialah derajat komitmen pegawai pada perusahaannya dan akibatnya komitmen yaitu proses mempunyai kinerja dan perpanjangan waktu kerjanya (Romadhan et al., 2022).

Perusahaan berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif karena pertumbuhan industri yang terus meningkat karena perkembangan teknologi dan globalisasi. Salah satu SDM paling penting untuk perusahaan tetap kompetitif adalah sumber daya manusia yang dimilikinya (Azizah & Ratnaningsih, 2020). Dalam hadapi persaingan global semakin kompetitif, perusahaan harus menangani SDM dengan baik, berarti mengelola manajemen secara profesional (Pratomo et al., 2022). Organisasi modern berharap tiap pegawainya memiliki keterikatan, proaktif serta inisiatif, dan nemilih tanggung jawab menjadi bagiannya perkembangan professional dan komitmen pada standar kinerjanya tinggi (Aji, 2021).

Malam Minggu Group (PT Kapitol Era Mas) yaitu *start-up company* sukses mengembangkannya *multiple success food and beverage (F&B) brand* dan sistemnya usaha kerjasamanya dengan konsep digitalisasi berdiri berawal tanggal 01 Februari 2019 dengan jumlah karyawan saat melakukan penelitian sebanyak 75 orang mahasiswa/i. Perusahaannya di Indonesia, terutama perusahaan *food and beverage* (makanan dan minuman) agar mengembangkan daya saingnya dengan caranya memproduksi barang dengan kualitas tinggi dan biaya rendah (Maulidia, 2022). Karena kegiatan pengusaha semakin berkembang, mereka tentunya membutuhkan dana yang semakin besar. Untuk memenuhi permintaan konsumen yang meningkat dan menarik investor, sektor ini harus terus berinovasi untuk memberikan layanan terbaik bagi publik (Lestari & Suhardi, 2020). Namun terdapat permasalahan lingkungan kerja kurang memadai di dalam perusahaan menciptakan para investor memikirkan ulang untuk memberikan investasi ke malam minggu group. Keterikatan karyawannya disebut antipode positif daripada *burnout*, menjelaskan *employee engagement* (keterikatan karyawan) sebagai situasi pikiran positif, memuaskan, serta penyerapannya (Pratomo et al., 2022). Keterikatan karyawannya pada perusahaan mengungkapkan seberapa besarnya seseorang dirasakan selalu bersemangat dan senang melaksanakan kerja (Hafidz, 2021). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa peningkatan keterikatan kerjanya pegawai menguntungkan bagi organisasi ataupun pegawai (Ali, 2021). Maka disimpulkan dari keterikatan karyawan dalam bekerja sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi.

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja mungkin memiliki cara berpikir yang lebih baik dan tanpa dipaksa akan mengeluarkan tenaga ekstra untuk kepentingan perusahaan (Anuari et al., 2020). Ketika karyawan memiliki keterikatan pada pekerjaan maupun perusahaan tidak hanya menjadikan loyal namun memunculkan rasa peduli dan rasa memiliki karena merasa menjadi bagian utama dari perusahaan (Hafidz, 2021). Karyawan dapat memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka, perusahaan tempat mereka bekerja, dan rasa terlibat, komitmen, dan keinginan untuk berkontribusi. Salah satu masalah terbaru dalam pengelolaan SDM ialah keterikatan kerjanya (Aji, 2021). Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, berkomitmen pada pekerjaan mereka dan organisasi, dan bersedia mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi (Maulia & Ali, 2024). Berikut di bawah ini merupakan gambar keterikatan karyawan diambil dari hasil data pra-survey wawancara karyawan sebanyak 20 responden (divisi marketing) sebagai sampel penelitian dengan melibatkan beberapa indikator pertanyaan guna menganalisis kinerja pegawai dari segi beban kerja dan lingkungan kerja di PT Kapitol Era Mas 2023.



### **Gambar 1. 1 Data Pra-Survey Wawancara Keterikatan Karyawan 20 Responden PT Kapitol Era Mas 2023**

Secara gambar 1.1 Peneliti melakukan pra-riset survey wawancara karyawan dengan melibatkan 20 responden sebagai sampel penelitian yang dipilih karena merupakan jumlah populasi yang besar sebanyak 75 orang dan karena kontribusi yang cukup besar dalam mencapai target untuk menjadi sumber penghasilan di PT Kapitol Era Mas. Penilaian keterikatan karyawan PT Kapitol Era Mas pada pegawai magang merdeka tahun 2023 masih terdapat 71% hasil dari responden yang tidak terikat dengan 15 orang merasa tidak terikat, terdapat 29% hasil dari responden yang merasa adanya keterikatan dengan 5 orang merasa keterikatan, maka bisa disimpulkan bahwa banyaknya karyawan merasa kurangnya keterkaitan satu sama lain, dikarenakan kurangnya kontribusi dalam bertanggungjawab, bersosialisasi dengan karyawan lain dan kurangnya menikmati untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari sehingga menimbulkan penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

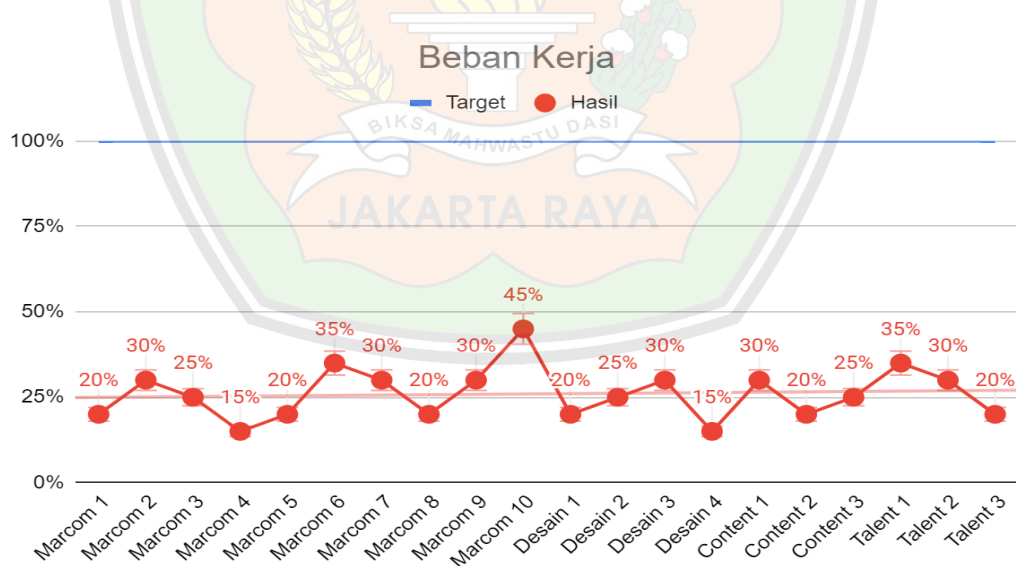
Adapun faktor lain yang menyebabkan hubungan dengan keterikatan kerja karyawan adalah Beban kerja adalah serangkaian tugas wajib dilaksanakan tepat waktu (Aji, 2021). Diverifikasi oleh (Coryka, 2023) temuan penelitiannya membuktikan adanya Beban kerja punya pengaruh pada kinerja pekerja. Beban kerja wajib didistribusikan secara merata dan berguna dalam menentukan jumlah maksimum pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai serta dampaknya terhadap instansi (Hafidz, 2021). Hal ini memungkinkan orang untuk menggerakkan tubuhnya dan melakukan tugas. Beban kerja tinggi bisa menimbulkan inefisiensi. Penyebabnya beban kerja terlalu tinggi ialah tuntutan

menyelesaikan 2 ataupun lebih tugas secara bersamaan; semakin banyaknya tugas wajib diselesaikan, semakin sedikit waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikannya. Jika terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dapat mengalami perasaannya beban kerja berlebih. Hal ini bisa memengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi seperti ini bisa menyebabkan beban kerjanya yang meningkat, memenuhi keperluan yang meningkat, biaya hidup tidak seimbang dan level pendapatannya, kompetisi semakin ketat, dan ancaman kelangsungan hidup. Akibatnya, beban kerja meningkat bisa menyebabkan kualitas kerja karyawan menjadi sangat rendah (Hasanah, 2022).

*Job resources* (sumber daya kerja) ialah bagian fisik, sosial, psikologis, dan organisasional bisa mengurangi beban kerjanya, *job resources* (sumber daya kerja) bersumber organisasi (meliputi gajinya, perkembangannya karir), hubungannya sosial, interpersonal rekan kerja dan atasannya, *personal resources* (sumber daya pribadi) yaitu keahlian, otonomi, dan peluang berkembang bisa meningkatkan keterikatan kerja mencakup dampak sumber daya kerja secara intrinsik ataupun ekstrinsik (Iksan et al., 2020). Karyawan mungkin merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka karena banyaknya beban kerja yang dihadapi (Karhani et al., 2022). Terlalu banyak tugas dan tuntutan serta kecepatan kerja terlalu tinggi dikenal sebagai "beban kerja". Dampaknya seperti beban fisik, mental, dan waktu, serta indikator fisik, biomekanik, kewaspadaan, dan konsentrasi, semuanya merupakan contoh stres kerja, melaksanakan kerja dua/lebih waktu sama, kecepatan (Alfida & Widodo, 2022).



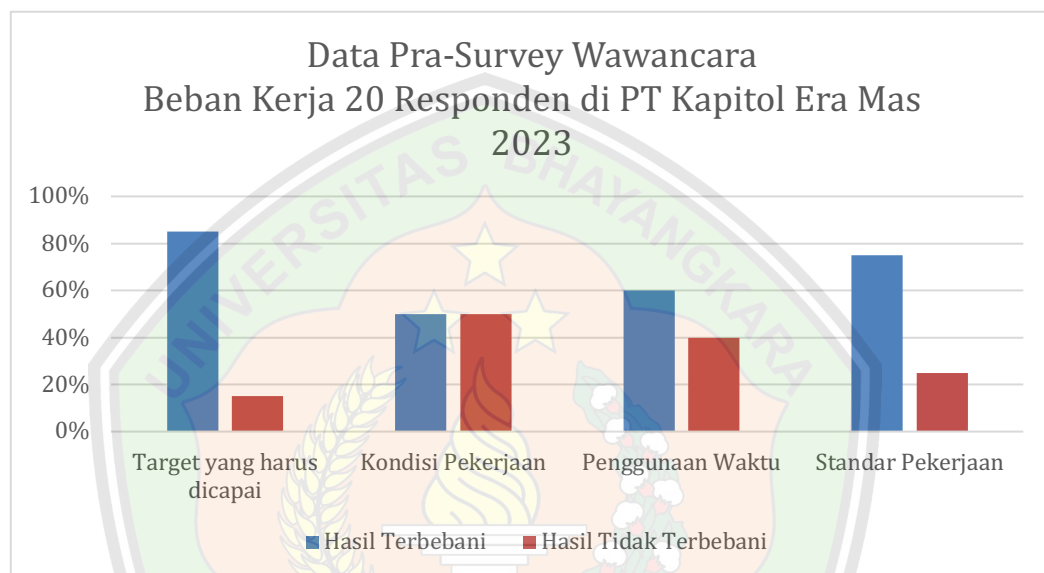
Dalam pra-survey wawancara yang dilakukan pada 21 November 2023 dengan karyawan sebanyak 20 orang di divisi marketing sebagai sampel penelitian yang dipilih karena merupakan jumlah populasi yang besar sebanyak 75 orang dan beban kerja tinggi karena kontribusi yang cukup besar dalam mencapai target sehingga banyaknya karyawan yang mengeluhkan beban kerja yang berlimpah atau tumpang tindih dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh pembagian tugas yang tidak merata dalam setiap divisi dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang itu-itu saja. Selain itu, karyawan tidak bisa menolak karena terikat dengan perjanjian kontrak. Oleh karena itu, data ini menyoroti PT Kapitol Era Mas masih jauh dari optimal perlu adanya perhatian serius dari pihak manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.



**Gambar 1. 2 Beban Kerja PT Kapitol Era Mas Tahun 2023**

Pada Gambar 1.2 di atas menggambarkan beban kerja PT Kapitol Era Mas tahun 2023 adanya pembagian beban kerja karyawan dengan responden sebanyak

20 orang beban kerja selama 12 bulan terakhir, melibatkan total 20 karyawan dengan target hasil pekerjaan 100% tetapi banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya sebanyak 100%. Dapat dilihat dari gambaran diagram tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurangnya pembagian tugas yang baik oleh atasan menjadi penyebab utama masalah ini.



**Gambar 1. 3 Data Pra-Survey Wawancara 20 Responden  
di PT Kapitol Era Mas 2023**

Pada Gambar 1.3 membuktikan hasil survey wawancara pada 20 responden dimana banyaknya karyawan merasa terbebani yaitu mulai dari target yang harus dicapai ada 85%, standar pekerjaan 75%, penggunaan waktu 60% dan kondisi pekerjaan 50%. Karyawan menunjukkan keyakinan dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan kompetensi, meskipun tantangan tetap hadir. Meskipun beberapa masih belajar teknik baru, semangat untuk berkembang tetap tinggi. Namun, ketidaktahuan dalam praktik telah menghambat pencapaian target penjualan harian. Karyawan merasa dukungan kolektif dari rekan kerja, namun, untuk memenuhi standar kualitas yang tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan,

peningkatan dalam pemahaman praktik penjualan perlu diperkuat. Hal ini akan mengarah pada keterikatan karyawan dengan atasan yang lebih besar, dimana pencapaian target menjadi lebih dapat dicapai dengan efisien. Berdasarkan wawancara salah satunya *human resource marketing* (pemasaran sumber daya manusia) PT. Kapitol Era Mas, wawancara dilakukan dengan HRD PT Kapitol Era Mas berinisial GL dan umur 21 tahun, pada 20 November 2023 mendeskripsikan perilaku pegawai :

Secara *Key Performance Indicator* (Indikator Kinerja Utama) pegawai belum mencapai maksimal, tepatnya posisi tengah (*average*), masihlah belum optimal dan belum selaras harapannya manajemennya pelaksanaanya tugas. Salah satunya KPI menjadi indikatornya ialah ketepatan waktu. Dimana pegawai tidak tepat waktu saat masuk ataupun keluar perusahaannya. Secara indikatornya, pencapaiannya target penjualan tiap pegawai masih belum sejalan target. “Bila diberi pekerjaan tambahan, biasanya gak mau mas, banyak alasannya, ada alasannya bukanlah tanggung jawabnya, sudah waktunya pulang, banyaklah pokoknya mas. Pentingnya menurutnya mereka kerjaan selesai ya udah, gak peduli lain. Pada cuek mas setiap individu, kadang kerjaan dianggap sepele. Dulu ada yang ngomong kalo mereka disini cuma karyawan kontrak, belum tentu naik pegawai tetap disini, jadi kerjanya seadanya saja”.

Kondisi lingkungan kerja tidak kondusif bisa melihat dari gambar 1.1 hasilnya pra-survey wawancara membuktikan karyawan kurang keterikatan dalam bersosialisasi dengan karyawan lainnya dan jarang sekali bergabung komunitas sosial sehingga mengakibatkan kurangnya keakraban dan kerjasama tim.



Kemudian, diikuti dengan beban kerja yang berlebihan dimana perusahaan mengharapkan target sebesar 100% yang kurang masuk akal dan tidak sesuai kinerja karyawan sehingga hasilnya rata-rata tidak mencapai target perusahaan. Lingkungan tempat kerja menentukan bagaimana pekerja dapat bekerja sebaik-baiknya, oleh karena itu tidak tepat jika berasumsi bahwa memberikan fasilitas baik akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerjanya yang tidak mendukung menyebabkan orang lebih sering sakit, lebih mudah stres, sulit fokus, dan menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Terdiri dari beberapa aspek: 1) tempat kerja yang tidak bersih, 2) berisik, 3) panas berlebih, 4) sirkulasi udara yang buruk, 5) area kerja yang padat, dan lain sebagainya. Semuanya memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kenyamanan karyawan (Tanjung, 2020). Lingkungan kerja dalam organisasi ataupun perusahaan memiliki pengaruh secara langsung terhadap karyawan. “lingkungan kerja ialah segala suatu di sekitar para pegawai bisa memengaruhi dirinya melaksanakan tugasnya diimbangkan” (Permana & yunus, 2022).

Skenario ini, diharapkan setiap bisnis mampu menggunakan inovasi dan kreativitas (Aji, 2021). Mengartikan lingkungan kerja sebagai keadaan dimana seseorang individu tiba di tempat kerjanya dan merasa nyaman dan tentram Suasana yang menyenangkan, aman, nyaman, dan membuat seseorang merasa betah bekerja merupakan salah satunya hal yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan beban kerja dan lingkungan kerja, saya bisa menarik kesimpulan ialah dampak memiliki pengaruh signifikan pada keterikatan karyawan (Supardi, 2021).

PT Kapitol Era Mas memberikan pertimbangan yang cermat terhadap pekerjaan stafnya namun hasil survei awal menunjukkan hal tersebut. Sebagian kecil staf PT Kapitol Era Mas terus menunjukkan keterikatan buruk dalam bisnisnya. Karyawan tertentu terus menunjukkan kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka; tugas diberikan organisasi kepada mereka juga kurang. Semangat karyawan cukup terlihat dan hal ini berdampak pada pekerjaannya. Namun, banyak karyawan yang belum memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan berikutnya. Masih banyak permasalahan yang saya amati pada insan perusahaan ini, termasuk ketidakpedulian mereka terhadap batasan jam kerja yang ditentukan perusahaan.

PT Kapitol Era Mas ialah perusahaan F&B cukup besar di Indonesia. Untuk menunjang kesuksesan pencapaiannya target perusahaan itu, PT. Kapitol Era Mas punya karyawan cukup banyak. Pegawai dipekerjakan PT. Kapitol Era Mas meliputi divisi karyawan tetaplah banyak ada bagian photoshoot dan video ( *Content* ), design grafis, marketing. Divisi punya pegawai kontrak terbanyak di PT. Kapitol Era Mas ialah divisi *marketing*. Banyaknya pegawai dan besarnya target perusahaannya menjadikan pekerja alami stress, tekanan kerja dan pekerjaannya tidak tuntas.

“Dalam wawancara salah satunya karyawan PT Kapitol Era Mas. Banyaknya pegawai dan ruangan sempit membuat tidaklah nyaman bekerja. Kurangnya bangku, lantai kantor tidak dikeramik. Tidak adanya rasa kekeluargaan, cara pengawasan atasan berlebihan, seolah – olah tidak dipercaya lagi” (terdapat pada lampiran x2 ). Wawancaranya pun ditemukan gambarannya pada situasi

dimana saat pegawai diminta untuk menjalankan lembur, ada respon membuktikan penolakan. Karyawan kurang punya rasa keterlibatannya sesama. Pegawai merasa bila pekerjaan, banyaknya pekerja PT Kapitol Era Mas menjadi lingkungan kurang kondusif. Lingkungan kerja ialah lingkungan kerjanya tidak bisa terdeteksi panca indera manusia, tetapi bisa dirasakan mencakup rasanya aman pekerja, loyalitas pegawai, kepuasan pekerjaanya, suasana kerja, dan penerimaan imbalannya. Pegawai merasa kurang aman kerja, disebabkan padatnya banyaknya pegawai pada satu ruangnya. Pegawai merasa tidak puas dan tidak loyal pada perusahaannya.

Hasil pengamatan langsung pada saat observasi, peneliti merasakan suhu udara di PT Kapitol Era Mas sangat lembab, panas, terdapat kurangnya jumlah kursi, jumlah karyawan melebihi kapasitas ruangan kantor, tidak adanya lantai yang di keramik, kondisi kantor yang kotor, dan kurang pencahayaan (dapat dilihat pada Gambar 1.1). Lingkungan kerja kurang nyaman ini bisa mengganggu kinerja karyawan dan juga mengganggu kenyamanan.

Dari fenomena permasalahan di atas, maka peneliti mau mengkaji bentuk skripsi berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. KAPITOL ERA MAS”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahannya adalah sebagai berikut, pada judul skripsi di atas:

1. Apakah ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Kapitol Era Mas?
2. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Kapitol Era Mas?

3. Apakah ada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Kapitol Era Mas?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis tujuan studinya diantaranya:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Kapitol Era Mas.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Kapitol Era Mas.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Kapitol Era Mas.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Keunggulan penelitiannya dimaksudkan untuk memberikan manfaat dengan mengarah pada beberapa aspek berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pandangan dan inisiatif yang dapat menjadi sumber daya bagi lembaga-lembaga disediakan untuk pertimbangan mereka. Dengan penelitiannya dapat dijadikan bahan masukan mengelola MSDM di lingkungan perusahaan guna meningkatkan Keterikatan Karyawan PT Kapitol Era Mas.

2. Bagi Ilmu Manajemen

Sebagai bahannya pertimbangan dan evaluasi proses belajar mengajar perkuliahan yang mata kuliahnya bisa diterapkan dalam lapangan, terkhusus ilmu MSDM serta bisa sebagai referensi selanjutnya.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitiannya bisa memperluas pemahaman peneliti dan memberikan perspektif baru mengenai beban kerja dan suasana kantor pada suatu instansi. Hal ini juga dapat membantu menerapkan informasi perkuliahan di bidangnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### **BAB I                      PENDAHULUAN**

Mencakup latar belakang masalah, rumusan masalahnya, tujuan studinya, manfaat/fungsi, batasan masalahnya serta sistematika penyusunan.

### **BAB II                     TELAAH PUSTAKA**

Menjelaskan landasan teorinya menjadi tinjauannya dan landasan ketahu batasan masalahnya serta kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III                    METODOLOGI PENELITIAN**

Bab membahas desain penelitiannya, tahap studinya, waktu dan lokasi penelitiannya, modelnya konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan datanya dan teknik analisis datanya.

### **BAB IV                    ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab tersebut soal profilnya organisasi/perusahaan, hasilnya analisis datanya, pembahasannya hasil studinya.

## **BAB V                    PENUTUP**

Membahas kesimpulan penelitian yang dilaksanakan dan sarannya.

