

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuan tersebut dapat diraih dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik maka sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi untuk mencapai suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien Karena suatu pekerjaan dapat berdampak pada psikologis, dan juga merupakan cara untuk mengaktualisasi diri, mengembangkan potensi, serta mewujudkannya menjadi karir (Yunita, 2020) . Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021).

Perusahaan memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan

akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

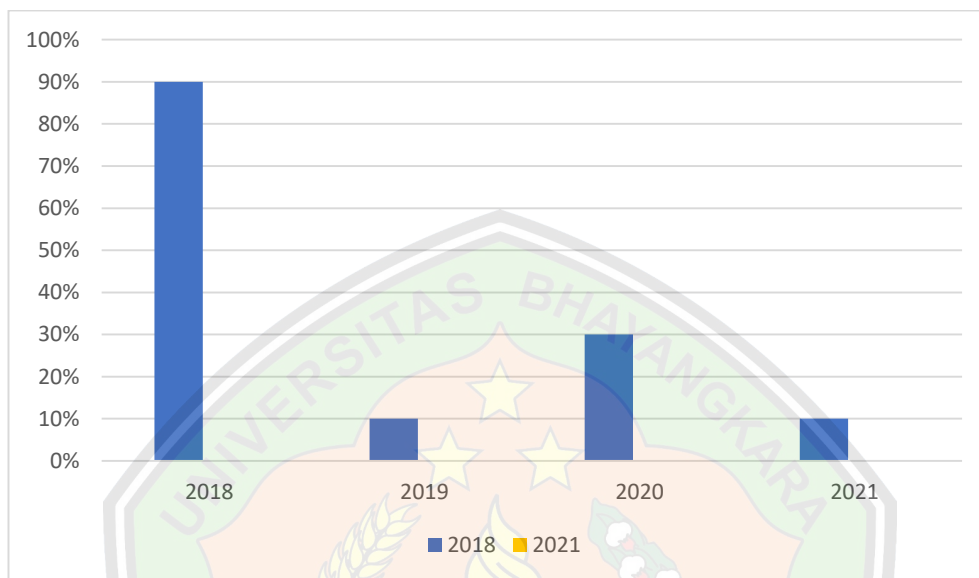
Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja Budiasa (2021;39),.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja dapat terjadi sebagai akibat aktivitas manusia dalam pekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja dan masyarakat sekitar (Hasanuddin, 2023)

Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai/karyawan menyadari bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan Sebab jika seseorang dalam melakukan pekerjaan tidak memiliki motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan. Sebab jika seseorang dalam melakukan pekerjaan tidak akan maksimal, hal ini sebab karena melakukan pekerjaan tidak berdasarkan kesadaranya melainkan dengan keterpaksaan semat

Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan



Sumber : Data Kinerja Karyawan PT.Sun Hope Indonesia

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas rekapitulasi kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia pada tahun 2018 mempunyai nilai presentase sebesar 90%, pada tahun 2019 kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia mengalami penurunan 10% pada tahun 2020 kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia mengalami penurunan sebesar 30% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan yang sangat besar sebesar sehingga nilai presentase kinerja karyawan sebesar 10%. Dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia menurun dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengurangi beban kerja yang diterima karyawan. Akibat dari kelebihan

beban kerja maka karyawan sering bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja lebih . Menunjukkan bahwa pekerjaan atau beban kerja yang berlebih merupakan alasan utama penyebab stress diantara karyawan. Diperoleh juga hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya waktu santai yang diberikan kepada karyawan selama jam kerja dan kelebihan beban kerja secara statistik memiliki dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan. Berikut terdapat data yang diperoleh peneliti yaitu data jam lembur karyawan sebagai berikut:

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan PT.Sun Hop Indonesia juga mengeluhkan kondisi lingkungan kerja non fisik tempat mereka bekerja, pernyataan ini didukung dari hasil pra survey penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara secara terbuka yaitu:

1. Hubungan antara atasan dengan karyawan ataupun sesama karyawan tidak harmonis karena sering terjadi kesalahpahaman ketika bekerja.
2. Adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja akibat menggunakan masker setiap saat.
3. Sering terjadinya rasa kecemburuan sosial antara sesama karyawan karena perbedaan target penjualan

Selain pernyataan mengenai lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik PT. Sun Hope Indonesia juga tidak bisa diabaikan karena hal ini juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada karyawan maka dapat dijabarkan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik PT. Sun Hope Indonesia yakni sebagai berikut:

1. Banyaknya barang-barang yang penempatannya tidak sesuai tempat
2. Kurangnya pencahayaan di setiap tempat.

3. Rusaknya alat-alat kerja yang tidak segera diperbaiki ataupun diganti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sun Hope Indonesia ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sun Hope Indonesia ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sun Hope Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sun Hope Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Sun Hope Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan PT.Sun Hope Indonesia dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia, terkait dengan lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan landasan dan bahan perbandingan bagi hasil penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teoritis yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep yang memuat rancangan penelitian dan definisi operasional variabel, kemudian populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisa data, daftar pustaka dan lampiran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil dari penelitian berupa deskripsi data, hasil olahan dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti menarik kesimpulan dari hasil yang diteliti. Memberikan saran agar menjadikan masukan didalam tempat yang diteliti sehingga terdapat adanya perubahan yang lebih baik dan bermanfaat.



