

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

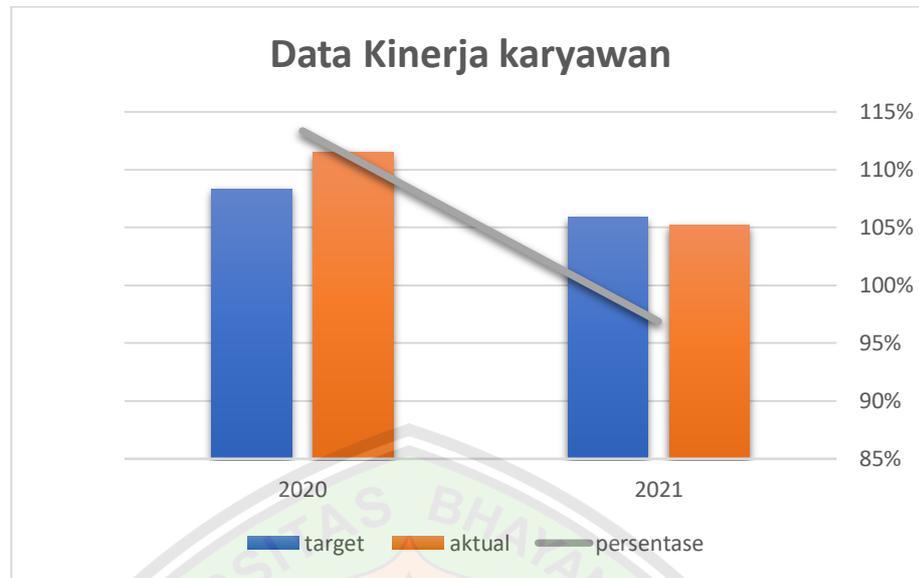
Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting yaitu sebagai penggerak operasional oleh karena itu suatu perusahaan harus senantiasa memperhatikan tenaga kerja guna memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai. Pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan kemampuan usaha yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha (Ahdiyana, 2019).

Sumber daya manusia ialah suatu asset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Terutama bagi perusahaan jasa, peranan karyawan (SDM) sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaannya karena hampir seluruh

kegiatannya dioperasikan oleh manusia. Dengan demikian, dalam menjalankan perannya diperlukan suatu departemen khusus yang dapat mengatur sistem kerja sumber daya manusianya guna menjamin keberhasilan tujuan perusahaannya tersebut yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia. (Winulyo et al., 2023).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena saat kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut (Karyono, 2021) kinerja adalah keseluruhan dari hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Pada saat *pra.survey*. kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo diketahui terdapat penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:



Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada gambar 1.1 di atas mengenai rekapitulasi kinerja karyawan pada PT Gunung Mutiara Nedindo, dari data tersebut menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo pada tahun 2020 mencapai target perusahaan dan untuk di tahun 2021 tidak mencapai target perusahaan. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo mengalami penurunan di tahun 2021.

Salah satu yang menyebabkan kinerja karyawan turun diduga lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Yamin et al., 2021) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. 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 yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Seperti yang terjadi pada PT Gunung Mutiara Nedindo yang di tunjukan pada tabel di bawah ini.

Table 1.1 Data Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang Baik	
1	Fasilitas Kerja	✓		Setiap karyawan wajib menggunakan alat-alat pelindung yang sudah disediakan oleh perusahaan yaitu helm, kacamata, masker, sarung tangan, dan sepatu.
2	Penerangan cahaya saat di tempat kerja		✓	Memiliki 35 lampu (7 tidak berfungsi)
3	Akses Jalan		✓	Saat hujan jalan lumayan sulit dilalui di karenakan terdapat beberapa titik air yang tergenang.
4	Tingkat Keamanan	✓		1 Orang Satpam
5	Mesin Pabrik		✓	Memiliki 14 mesin pabrik 3 diantaranya kondisinya kurang baik
6	Suhu udara		✓	Memiliki 3 kipas, tetapi suhu di ruangan masih tergolong panas.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo masih kurang baik, di mana dari 35 lampu 7 diantaranya tidak berfungsi. Akses jalan yang belum memadai dikarenakan saat hujan turun, jalan menjadi becek dan sulit dilalui. Tingkat

keamanan masih belum baik, dikarenakan penjagaan atau satpam baru ada satu orang saja. Memiliki 14 mesin pabrik, 3 diantaranya di kondisi kurang baik tapi tetap digunakan, sehingga dapat mengganggu proses produksi bagi perusahaan.

Pada gambar dibawah ini merupakan kondisi lingkungan kerja pada PT. Gunung Mutiara Nedindo.



Gambar 1.2

Lingkungan kerja PT. Gunung Mutiara Nedindo

Selain itu PT Gunung Mutiara Nedindo memproduksi *Buffing Handle Seat* atau bisa disebut pegangan kursi. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo, mereka mengalami hal yang mengarah terjadinya kinerja karyawan menurun dipengaruhi lingkungan kerja. Ketika memproduksi di area lingkungan perusahaan PT Gunung Mutiara Nedindo terdapat tumpukan logam, suara kebisingan dari

mesin pemolesan logam, pencahayaan di ruang produksi juga kurang baik dan suhu udara yang panas di dalam ruang produksi. Sehingga mengganggu para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan membuat kinerja mereka tidak maksimal atau turun.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga 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.

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor beban kerja. Beban kerja juga merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan. (Safana Dyra Wahyu Putri, 2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah *volume* pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan karyawan tidak dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan. Beban kerja yang terdapat dalam suatu perusahaan harus seimbang dengan jumlah karyawan tersedia dan sesuai dengan bidang masing-masing

karyawan ditempatkan. Hal itu untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih maksimal dan efisien.

Tabel 1.2 Data beban kerja Tahun 2020 dan 2021

Bulan	Tahun 2020	Bulan	Tahun 2021
Januari	97%	Januari	161%
Februari	104%	Februari	108%
Maret	111%	Maret	103%
April	109%	April	101%
Mei	116%	Mei	98%
Juni	112%	Juni	106%
Juli	86%	Juli	110%
Agustus	97%	Agustus	105%
September	111%	September	102%
Oktober	94%	Oktober	115%
November	95%	November	117%
Desember	98%	Desember	104%

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa data tidak melebihi jam kerja Tahun 2020 pada Bulan Januari, Juli, Agustus, Oktober, November dan Desember. Sedangkan data melebihi kewajiban jam kerja di Tahun 2020 pada Bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni, September. Sedangkan data tidak melebihi jam kerja Tahun 2021 yaitu pada Bulan Mei dan melebihi kewajiban jam kerja pada Bulan Januari, Februari, Maret, April, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember.

Beban kerja juga dirasakan oleh karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo sebagai salah satu perusahaan di bidang manufaktur. Pada wawancara yang di lakukan peneliti, beberapa narasumber menjelaskan bahwa karyawan mengalami masalah di saat memproduksi produk, di antara

14 mesin pabrik, 3 diantaranya di kondisi kurang baik sehingga pada saat memproduksi produk mereka harus memperbaiki 3 mesin pabrik yang kondisinya kurang baik dan juga memakan waktu cukup lama. Kondisi seperti ini membuat para karyawan harus mengejar target atau *deadline* yang telah disepakati, pada akhirnya para pekerja harus mengeluarkan tenaga dalam bekerja yang lebih keras lagi sehingga membuat mereka merasakan beban pekerjaan karena tuntutan tugas *deadline* atau target yang telah disepakati.

Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dikerjakan serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh peneliti sebanyak empat penelitian. yaitu yang dilakukan oleh (Borrego, 2021), (Norawati et al., 2021), (Sari et al., 2023), (Umboh et al., 2022), yaitu tentang Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa Lingkungan dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan

baik secara persial maupun simultan, namun terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan (R. N. Oktavia & Karyaningsih, 2021), (Ali & Septayudha, 2022). Tidak berpengaruh yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kineria karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT Gunung Mutiara Nenindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi *buffing handle seat* atau yang sering disebut dengan logam pegangan kursi. Perusahaan ini mengerjakan pemolesan logam, penghalusan dan penyelesaian akhir pengerjaan logam. PT Gunung Mutiara Nedindo adalah perusahaan yang didirikan berdasarkan hukum dan peraturan perundang – undangan yang berkedudukan di Setu, Kabupaten Bekasi. Berdiri sejak Bulan Maret 2019 dan memperoleh legalitas perusahaan (SKDU : No500/CBN/XI/2020). PT Gunung Mutiara Nenindo bergerak di bidang manufaktur *buffing*.

Berdasarkan pada isi latar belakang masalah penelitian di atas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul: "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG MUTIARA NEDINDO"

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai lingkungan kerja dan beban kerja, sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat dengan keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi dilingkungan perusahaan atau industri.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti untuk menambah wawasan pengetahuan maupun bahan informasi tentang lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perkembangan Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan teori – teori yang memiliki yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh lingkungan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang dua bagian utama yang digunakan dalam penelitian, yaitu hasil dan pembahasan. Pada bagian hasil, berisikan deskripsi variabel-variabel penelitian dan analisis data yang didalamnya termasuk pengujian hipotesis. Bagian kedua berisi pembahasan. Bagian pembahasan berkaitan dengan bagaimana penulis memaknai hasil analisis data. Dan juga membandingkan teori-teori yang menjadi acuan dan membandingkan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam telaah atas penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir dari Tugas Akhir adalah penutup. Bagian ini berisi tiga hal, yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Kesimpulan harus berisi hasil utama temuan sesuai dengan tujuan yang dinarasikan secara singkat. Keterbatasan penelitian berisi uraian tentang hal-hal yang tidak dapat dilakukan dalam penelitian Tugas Akhir ini yang apabila hal tersebut dapat dilakukan, hasil penelitian bisa jadi akan

berubah. Setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan dan kewajiban penulis adalah menemukan keterbatasan tersebut. Bagian Saran berisi tentang apa-apa yang dapat dilakukan oleh peneliti lain dalam rangka menyempurnakan atau melengkapi hasil penelitian yang dilaporkan dalam Tugas Akhir.

