

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi, Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan demikian karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, diharapkan kerja mereka akan baik pula, seperti melaksanakan tuganya seuai tanggu jawab yang di berikan kepada mereka.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiao karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja dan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut (Arif, 2022).

Penelitian ini dilakukan di PT Kabelindo Murni Tbk merupakan perusahaan publik nomer 1 yang memproduksi kabel, berpusat di kawasan industri Pulo Gadung, Jakarta, Indonesia. PT Kabelindo Murni Tbk perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan. Kegiatan utamanya adalah memproduksi kabel listrik dan telepon. Ada berbagai tipe yang diproduksi oleh PT Kabelindo Murni Tbk. Perusahaan ini hadir untuk memberikan kualitas produk terbaik dalam bidang kabel untuk konsumen.

Sistem seperti ini sangat dibutuhkan sejak itu, menurut Santoso dan Yukiarto (2017) statistik kehadiran digunakan untuk membangun daftar peserta untuk forum atau agensi. Presentasi dan kehadiran presenter atau karyawan yang merupakan bagian dari pelaporan dari lembaga yang berisi data tentang status kehadiran dan iatur dengan rapi dan praktis untuk menemukan dan digunakan kapan

saja oleh pihak yang berkepentingan adalah bentuk koleksi (Indrianna Meutia et al., 2022).

Kinerja karyawan bersifat dinamis dan dapat berdampak besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan berkelanjutan. Sejumlah faktor yang dapat dikendalikan oleh organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan memberikan keamanan kerja bagi karyawan (Siburian, Pio, dan Sambul, 2021).

Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang selalu hadir tepat pada waktunya sesuai hari kerja perusahaan, dengan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi serta didukung dengan sarana dan kepuasan kerja dari tingkat absensi karyawan dan prasarana kerja yang memadai akan melahirkan produktivitas yang tinggi, demikian sebaliknya (Ahmad, Harahap, dan Sari, 2020).

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan di PT Kabelindo Murni Tbk Tahun 2023

N0	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1	Januari	65	23	11	0.48
2	Febsuari	65	20	4	0.20
3	Maret	65	23	8	0.35
4	April	65	22	6	0.27
5	Mei	65	23	13	0.57
6	Juni	65	22	7	0.32
7	Juli	65	23	4	0.17
8	Agustus	65	23	6	0.26
9	September	65	22	9	0.41
10	Oktober	65	23	5	0.22
11	November	65	22	3	0.14
12	Desember	65	23	10	0.43
Jumlah					3.81
Rata-rata					0.32

Sumber : Data primer, diolah tahun 2023

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Mei 2023 yaitu 0,57% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan November 2023 yaitu 0,14%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2023 yaitu 0,32% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja dan beban kerja PT Kabelindo Murni Tbk terhadap kinerja karyawan kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang di berikan oleh PT Kabelindo Murni Tbk apa bila >1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pentingnya lingkungan kerja

untuk mendukung dan memfasilitasi pengetahuan melalui pelatihan. Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja. Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk memperkuat kemampuan organisasi melakukan inovasi proses produk sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing perusahaan (Siburian et al. 2021)

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Bintang Narpati et al., 2024).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nabawi, 2019).

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Nabawi, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Nabawi, 2019). Adapun kondisi lingkungan kerja yang dimiliki pada PT Kabelindo Murni Tbk, sebagai berikut :

Gambar 1. 1. Lingkungan Kerja pada PT Kabelindo Murni Tbk
(Gambar area produksi LV) (Gambar area produksi MV)



Sumber : Dokumentasi diolah tahun 2023

Dari gambar 1.1 diatas, gambar pertama merupakan gambar dari area produksi LV (*Low Voltage*) perusahaan yang memiliki permukaan lapangan yang tidak rata di karenakan penggunaan alat berat dan berbagai material berat, adapun

warna pada layout yang sudah mulai pudar. Sebagaimana yang terlihat seperti digambar menunjukkan pewarnaan yang kurang baik. Dari gambar kedua merupakan gambar dari area produksi MV (*Medium Voltage*) perusahaan terlihat adanya penumpukan kabel yang gagal produksi menyebabkan suasana kerja menjadi tidak nyaman dikarenakan menjadi meningkatkan pekerjaan hingga menjadi beban kerja. Karena harus mengerjakan 2 kali pengerjaan.

Tabel 1. 2 Lingkungan Kerja PT Kabelindo Murni Tbk

No	Lingkungan Kerja	Rata-rata Presentase Skor	Kategori
1	Penerangan	83,63 %	Sangat Baik
2	Suhu Udara	70,90%	Baik
3	Suara Bising	70,83%	Baik
4	Penggunaan Warna	67,53%	Kurang Baik
5	Ruang Gerak yang Diperlukan	81,6%	Sangat Baik
6	Kemampuan Bekerja	82,69%	Sangat Baik
7	Hubungan Antar Pegawai	80,94%	Baik

Sumber : data primer, diolah tahun 2023

Dari tabel 1.2 diatas dipat diketahui bahwa rata-rata presentase dari keseluruhan lingkungan kerja hampir 84.00%. hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja di PT Kabelindo Murni Tbk dalam kondisi baik, hanya saja tentunya masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya pada layout penggunaan warna yang memiliki presentase 64,77 dikarenakan warna yang sudah memudar sehingga dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Beban kerja dan lingkungan kerja sangat penting diperhatikan dampaknya bagi kinerja karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga harus menjadi perhatian bagi seluruh perusahaan, beban kerja yang diberikan berlebih

kepada karyawan, terlebih diluar kemampuan maka akan mengganggu kinerja serta produktivitasnya. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan menunjang bagi karyawan melakukan pekerjaan akan mencapai kinerja karyawan yang baik,dapat dilihat dari rendahnya proses pergantian karyawan pada sebuah perusahaan, serta dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang telah bekerja lama pada perusahaan(Saputra et al., 2023).

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisinya ini menuntur pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam mennyeleaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung darri masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (Siburian et al., 2021).

Beban pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya umumnya disesuaikan dengan pangkat ataupun jabatan dari karyawan. Seorang karyawan yang berada di level bawah tidak diberikan tugas ataupun beban kerja seperti yang dikerjakan oleh atasannya, melainkan atasannya akan melimpahkan delegasi kepada bawahannya sesuai dengan kapasitasnya (Meutia and Narpati, 2021).

Tabel 1. 3 Taget Produksi Kabelindo Murni Tbk

Bulan	2021 Perbobin	2022 Perbobin	2023 Perbobin
Januari	16.031	2.428	4.129
Februari	19.531	13.804	4.583
Maret	18.436	16.963	4.317
April	26.611	19.879	13.782
Mei	20.388	28.764	5.471
Juni	23.073	17.953	10.601
Juli	12.625	12.961	15.312
Agustus	36.187	9.343	2.447
September	17.375	20.085	7.672
Oktober	21.799	6.538	8.035
November	31.624	16.071	4.631
Desember	20.892	19.257	1.508
Jumlah	264.572	184.046	82.488

Sumber : data primer, diolah tahun 2023

Dari tabel 1.3 dapat dilihat data *output* kabel bagian produksi PT Kabelindo Murni Tbk pada tahun 2021, 2022, dan 2023. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil *output* kabel dari tahun 2021, 2022, dan 2023 secara tiga tahun terakhir mengalami penurunan yang drastis. Pada tahun 2021 hasil *output* kabel mengalami penurunan sebesar 69% dari tahun 2021, sementara pada tahun 2023 hasil *output* kabel masih mengalami penurunan sebesar 45%. Data di atas mengindikasikan bahwa karyawan memiliki masalah dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan produksi kabel pada PT Kabelindo Murni Tbk.

Berdasarkan pra survei dan fenomena di atas, penulis perlu meneliti hal apakah yang berdampak kinerja karyawan pada Kabelindo Murni Tbk. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai

variabel yang akan diteliti dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penuli tertarik untuk mengambil judul penelitian guna menyusun skripsi yaitu, **“Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah sebaagi berikut :

1. Apakah Beban Kerja karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk ?
2. Apakah Lingkungan Kerja karyawan memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian menetapkan tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk
2. Untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini,peneliti berharap dapat memberikan informasi kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Peneliti, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan guan memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, ada juga dalam kerja yang sesungguhnya khususnya yang berhubungan dengan beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja.
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya evaluasi kinerja pegawai melalui beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya guna sebagai persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, yang menyajikan informasi di bidang Sumber Daya Manusia yang berfokus melakukan penelitian terkait beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
4. Bagi Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sebagai upaya meningkatkan kualitas koleksi perpustakaan dan meyajikan informasi terkait beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulisan pada pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana yang terusun di bagi dalam beberapa bab supaya mudah dipahami

dan mempermudah penulisan dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas latar belakang, rumusan masalah, penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisa.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian tentang Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup kerangka berfiki, definisi operasional dan pengukuran variable. Teknik pengumpulan populasi, besar sample dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada Bab IV berisi tentang deskripsi obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan

BAB V KESIMPULAN

Pada Bab V Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.