

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi asset penting yang dipekerjakan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil dari kerja sumber daya manusia adalah kinerja, oleh karena itu pengembangan keterampilan sumber daya manusia sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai kinerja yang maksimal. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus memperhatikan sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan (Amila, 2023).

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. Untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen organisasi karyawan, dan memberikan keamanan kerja bagi karyawan (Sanllyin et al., 2024).

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan keuntungan persaingan dengan perusahaan lain. Keuntungan yang di raih melalui persaingan yang sangat ketat memerlukan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja perusahaan tersebut baik secara umum atau spesifik.

Kinerja secara umum menggambarkan hal yang menunjukkan keadaan sesuatu, kondisi sesuatu yang dapat berupa kuantitas maupun kualitas (keadaan secara umum, yang bersifat trending dan terkini). Hasil penilaian kinerja sangat penting, baik artinya maupun peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal dalam organisasi. Seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Muhammad Imam et al., 2023).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebih serta memberikan motivasi kepada karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kemajuan untuk perusahaan agar bertahan dalam lingkungan persaingan yang *fluktuatif*. Upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan terbesar bagi para manajer karena tercapainya tujuan organisasi dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan (Jufrizen, 2018).

Apabila kinerja karyawan turun, perusahaan akan mengalami penurunan penyediaan produksi barang dan ketepatan waktu produksi sehingga berdampak pada menurunnya elektabilitas perusahaan dalam persaingan pasar global. Bagi karyawan, penurunan kinerja berdampak pada penurunan produktifitas pekerjaan

yang berpengaruh pada penurunan upah sebagai balas jasa. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan (Safitri, 2019).

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui pelatihan (Hughes et al., 2020). Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja (Girdwichai & Sriviboon, 2020). 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 yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan. Sehingga hasil kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (F Polakitang et al., 2019).

Lingkungan kerja menjadi atmosfer tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah instansi atau perusahaan.

Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (F Polakitang et al., 2019).

Beban kerja menjadi frekuensi rata-rata kegiatan setiap pekerjaan dalam periode tertentu. Disebutkan pula bahwa beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang membutuhkan keterampilan, kemampuan dan proses mental untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Dampak dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja maka akan ada dampak negatif bagi pekerja seperti kualitas bekerjanya menurun dan naiknya tingkat absensi dari pekerja, beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja lalu menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja. Hal ini akan berdampak lebih baik untuk instansi apabila keseimbangan kehidupan kerja dapat terpenuhi dan pekerja menjadi lebih bersemangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja, menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja (Mata et al., 2023).

Permasalahan beban kerja dapat terjadi karena tingginya beban kerja karyawan seperti mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja karyawan bertambah. Dalam kegiatan perusahaan ada beberapa sarana dan prasarana pendukung yang tidak memberikan kontribusi yang positif untuk

karyawan dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja seperti banyaknya jumlah target produksi yang harus dicapai dalam pekerjaan dengan tingkat kesulitan terlalu tinggi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental, dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental atau *psychology* (F Polakitang et al., 2019).

Motivasi kerja menjadi suatu acuan bagi karyawan untuk bekerja dalam perusahaan, apa hal yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan motivasi kerja didalam dirinya, kinerja mereka akan lebih baik hasilnya dibandingkan dilakukan tanpa dasar motivasi kerja. Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras serta antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja menjadi salah satu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan seperti:

pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, dan kerjasama karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan perusahaan (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Motivasi kerja juga akan tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mendorong dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik (Nurfadllika & Adinata, 2023).

Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja pun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting (Nurfadllika & Adinata, 2023).

Motivasi berperan penting sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Dari uraian diatas dapat dilihat pentingnya peranan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Amila, 2023).

PT. Paparti Pertama merupakan perusahaan manufaktur, di mana produk yang dihasilkan dan dipasarkan adalah berupa papan partikel ini mempunyai bermacam-macam ukuran antara lain : 9 mm, 12 mm, dan 15 mm. Pemasaran produk hanya pada skala lokal dengan wilayah pemasaran adalah daerah sekitar : Jakarta, Bogor, Tangerang, Karawang, Bekasi, Bandung, Tasikmalaya, Cirebon dan Semarang.

Total keseluruhan tenaga kerja di PT. Paparti Pertama berjumlah 225 orang, yang terbagi ke dalam enam divisi yaitu divisi meubel, divisi bengkel, divisi *particle board* (produksi), divisi *marketing*, divisi keuangan dan administrasi, divisi pemeliharaan dan divisi keamanan perusahaan.

Berdasarkan waktu kerja PT. Paparti Pertama membedakan tenaga kerja menjadi dua bagian, yaitu karyawan *shift* dan *non-shift*. Karyawan *shift* diberlakukan hanya pada divisi retail dengan waktu kerja 7 jam per hari. *Shift* I bekerja dari jam 07:00 – 15:00 WIB, *shift* II bekerja dari jam 15:00 – 23:00 WIB, dan *shift* III bekerja dari jam 23:00 – 07:00 WIB. Karyawan *non-shift* diberlakukan untuk divisi produksi papan partikel, mereka bekerja dari jam 07:00 – 15:00 WIB pada hari Senin sampai Jumat dan pada hari Sabtu dari jam 07:00 – 12:00 WIB.

Tabel 1. 1 Data Hasil Produksi PT. Paparti Pertama pada Tahun 2023

Bulan	Total Hasil Produksi	Target Hasil Produksi	Target Produksi
Januari	6.540 unit	6.500 unit	Tercapai
Februari	6.520 unit	6.500 unit	Tercapai
Maret	6.000 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
April	6.850 unit	6.500 unit	Tercapai
Mei	5.500 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
Juni	6.270 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
Juli	7.000 unit	6.500 unit	Tercapai
Agustus	6.550 unit	6.500 unit	Tercapai
September	7.000 unit	6.500 unit	Tercapai
Oktober	5.200 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
November	6.000 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
Desember	7.500 unit	6.500 unit	Tercapai

Sumber : PT. Paparti Pertama, 2023

Pada tabel 1.1 diatas, dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2023 mengalami fluktuasi. Fenomananya masih banyak target produksi yang belum tercapai di tahun 2023, dimana produksi belum bisa stabil dengan jumlah target yang harus dicapai. Target yang harus dicapai sebanyak 6.500 unit. Hal ini dapat dilihat pada bulan Maret terdapat hasil produksi sebanyak 6.000 unit lalu pada bulan April mengalami peningkatan, namun pada bulan Mei dan bulan Juni hasil produksi PT. Paparti Pertama mengalami penurunan kembali. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan, adanya penurunan ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paparti Pertama di Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terukur, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah, adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Paparti Pertama dan responden yang digunakan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Paparti Pertama.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama.

1.5 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penulisan diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian yang penulis lakukan dapat menambah wawasan dan dapat menjadi bahan implementasi keilmuan penulis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentu kebijakan dan menjadi bahan pertimbangan dalam proses kerja karyawan PT. Paparti Pertama.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi dan Bisnis khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Adapun sistematika penulisan penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini terdiri dari kajian teori teoritis, teori empiris, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang profile perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan, dan juga saran.