

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia tersebut mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan guna meraih keberhasilan dalam melaksanakan usahanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia berupaya bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha. Aset terpenting bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya, faktor utama sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak. Apabila tidak ada sumber daya manusia sebagai penggerak, maka suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan sukses dan visi, misi, serta tujuan perusahaan tidak akan tercapai. (Sukmawati & Hermana, 2024) menyatakan bahwa untuk mencapai target pekerjaan yang diharapkan, meningkatkan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi agar dapat memotivasi karyawan yang ada dan dapat memaksimalkan potensi mereka agar karyawan dapat menanggung tanggung jawab yang lebih besar, ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan, sehingga dapat menyebabkan pekerjaan lain terbengkalai dan tidak dapat terselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan.

Kinerja karyawan sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan kerja (Manalu, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan. Adapun tujuan utama menilai dan memprediksi beban kerja adalah untuk mencapai beban kerja yang terdistribusi secara merata, dapat dikelola dan untuk menghindari kelebihan atau kekurangan beban (Siburian *et al.*, 2021).

Bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, lamanya waktu bekerja, dan lingkungan kerja. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari

reaksi beban kerja eksternal. Misalnya adalah kondisi kesehatan tubuh, umur, dan lain-lain menurut (Nugraheni *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi (Irma & Yusuf 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan dengan demikian perusahaan akan tetap maju dalam pengembangan usahanya (Rulianti & Nurpribadi 2023).

PT Rai Getheg Kreatif merupakan perusahaan yang beroperasi di Indonesia yang beroperasi dalam bidang arsitektur mencakup berbagai pembangunan mulai dari perancangan pembangunan, pembangunan berkelanjutan, desain interior, dan perancangan kota. Selama bertahun-tahun, kami telah melayani dan mendukung bermacam pembangunan. Di antaranya pembangunan tata ruang, dekorasi, fasilitas publik, area rekreasi, taman, dan rumah tinggal. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan di PT Rai Getheg Kreatif terdapat fenomena bahwa saat ini kinerja karyawan terhambat oleh beberapa faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja yang mengakibatkan kinerja menjadi kurang optimal.

Fenomena yang menjadi permasalahan pada karyawan di PT Rai Getheg Kreatif adalah beban kerja yang diterima oleh karyawan. Adanya pelimpahan tugas pada karyawan yang mengharuskan karyawan yang telah menangani tugas kemudian mendapati tugas tambahan yang tidak sesuai dengan divisi atau bagiannya. Perusahaan mengalami kurangnya tenaga kerja atau karyawan yang mengakibatkan pekerjaan sering menumpuk. Seringkali terjadi kesalahan dan kerugian yang mengharuskan karyawan bertanggungjawab atas kerugian tersebut. Karyawan mempunyai keterbatasan waktu dalam bekerja sehingga karyawan harus menyesuaikan kemampuan dalam melaksanakan kinerjanya dengan waktu yang sudah ditetapkan. Karyawan juga memiliki waktu bekerja yang tidak menentu karena selalu mengalami perubahan jadwal lembur yang tidak menentu. Berikut ini adapun waktu shift bekerja di PT Rai Getheg Kreatif, sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jadwal Lembur Karyawan Pada Bulan November Tahun 2024
PT Rai Getheg Kreatif**

TEAM KARYAWAN	TANGGAL	JAM MASUK	JAM KELUAR	TOTAL JAM KERJA	KETERANGAN
Karyawan Team A dan C	01-11-2024	08:00	19:00	11 Jam	Lembur 4 Jam
Karyawan Team B dan D	01-11-2024	21:00	07:00	10 Jam	Lembur 3 Jam
Karyawan Team A dan C	02-11-2024	08:00	19:00	11 Jam	Lembur 4 Jam
Karyawan Team A dan C	04-11-2024	21:00	07:00	10 Jam	Lembur 3 Jam
Karyawan Team B dan D	06-11-2024	08:00	18:00	10 Jam	Lembur 3 Jam
Karyawan Team A dan C	06-11-2024	21:00	07:00	10 Jam	Lembur 3 Jam
Karyawan Team B dan D	09-11-2024	08:00	16:00	8 Jam	Lembur 1 Jam
Karyawan Team A dan C	12-11-2024	08:00	17:00	9 Jam	Lembur 2 Jam

TEAM KARYAWAN	TANGGAL	JAM MASUK	JAM KELUAR	TOTAL JAM KERJA	KETERANGAN
Karyawan Team A dan C	15-11-2024	08:00	18:00	10 Jam	Lembur 3 Jam
Karyawan Team B dan D	18-11-2024	08:00	17:00	9 Jam	Lembur 2 Jam
Karyawan Team A dan C	20-11-2024	21:00	06:00	9 Jam	Lembur 2 Jam
Karyawan Team B dan D	21-11-2024	08:00	16:00	8 Jam	Lembur 1 Jam
Karyawan Team B dan D	25-11-2024	21:00	07:00	10 Jam	Lembur 3 Jam
Karyawan Team A dan C	28-11-2024	08:00	16:00	8 Jam	Lembur 1 Jam
Karyawan Team B dan D	28-11-2024	21:00	06:00	9 Jam	Lembur 2 Jam

Sumber: PT Rai Getheg Kreatif, 2025.

Berdasarkan dari tabel diatas terdapat waktu kerja yang telah dijadwalkan oleh PT Rai Getheg Kreatif. Normalnya waktu kerja dijadwalkan selama 7 jam dan waktu lembur dijadwalkan selama 1 jam sampai 4 jam. Apabila karyawan mendapati jadwal lembur yang tidak teratur, maka karyawan dinyatakan bekerja 8 jam sampai 11 jam lamanya. Pada fenomena waktu ini dapat dinyatakan bahwa waktu kerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif seringkali ditetapkan tidak menentu, misalnya karyawan bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan atau mendapat waktu kerja tambahan untuk menyelesaikan target tugas yang diberikan. Maka waktu kerja yang diterima oleh karyawan telah melewati batas jam kerja yaitu 7 jam lamanya. Fenomena pada beban kerja tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan akibat dari permasalahan yang melebihi kemampuan karyawan tersebut.

Adapun fenomena lain pada lingkungan kerja di PT Rai Getheg Kreatif juga terdapat permasalahan dalam keterbatasan sarana dan prasarana PT Rai Getheg

Kreatif sehingga terdapat kebutuhan dan peralatan pendukung yang kurang memadai, hal ini akan menjadi kendala bagi PT Rai Getheg Kreatif. Pada lingkungan fisiknya terdapat kendala pemakaian pada peralatan yang diakibatkan oleh komputer yang terkadang rusak saat dipakai, adanya penerangan yang berlebihan dan pencahayaan yang kurang pada beberapa sudut ruangan yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, adanya permasalahan pada suhu ruangan yang menyebabkan ruang kerja dirasakan kurang nyaman bagi karyawan, Kemudian pada hubungan antar karyawan dinyatakan baik namun dikarenakan karyawan memiliki kesibukan masing-masing dengan pekerjaannya sehingga terdapat kerjasama dan komunikasi yang kurang.

Pada penelitian yang pernah dilakukan melalui observasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT Rai Getheg Kreatif yakni sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Fasilitas PT Rai Getheg Kreatif

FASILITAS	JUMLAH BAIK	JUMLAH RUSAK	TOTAL
Komputer	23	6	29
Meja Kerja	27	4	31
Lampu	26	5	31
Kursi	28	5	33
Toilet	4	2	6
Printer	7	3	10
Mesin Fotocopy	4	2	6
AC	9	3	12
Ruang Rapat	1	0	1
Pantry	1	0	1

Sumber: PT Rai Getheg Kreatif, 2025.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa saat ini terdapat berbagai kondisi lingkungan kerja pada PT Rai Getheg Kreatif. Namun dapat dijelaskan pula bahwa PT Rai Getheg Kreatif selalu melakukan perbaikan secara berkala untuk melakukan

pengembangan pada sarana dan prasarana di ruang kerja, hal ini rutin dilakukan perusahaan agar lingkungan kerja pada PT Rai Getheg Kreatif menjadi lebih baik dan layak untuk digunakan sehingga para karyawan dapat merasa nyaman selama melakukan aktivitas dan pekerjaannya di masa mendatang. Dengan begitu kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif dapat meningkat dan menghasilkan kinerja yang terbaik guna mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan di PT Rai Getheg Kreatif saat ini mengalami hambatan yang disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu beban kerja yang tidak proporsional dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat sejumlah indikasi nyata yang menunjukkan penurunan kinerja akibat beban kerja berlebih dan kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal. Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan penurunan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja karyawan dapat optimal dan tujuan perusahaan tercapai secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara simultan dan parsial dengan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini berorientasi kearah yang dituju secara tepat, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan penulis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus menambah wawasan penulis dalam memahami dinamika manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam konteks organisasi pemerintahan atau sektor lainnya.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Rai Getheg Kreatif untuk menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai beban kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, batasan masalah pada penelitian ini hanya berfokus pada beban kerja, lingkungan kerja serta peningkatan kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penulisan ini dengan sistematis terdiri dari tiga bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka, teori-teori mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan digunakan yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan suatu gambaran umum objek penelitian kemudian membahas hasil dari analisa data yang di dapat dari responden dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab yang berisi tentang kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan implikasi manajerial guna di penelitian selanjutnya di anggap berguna.

