

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan atau instansi harus memberdayakan pegawainya untuk menambah ilmu pengetahuan agar berkembang menjadi manusia professional dan eksis dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Manusia professional adalah manusia yang dapat berfikir global atau luas dan terus menerus mengembangkan diri, kemauan ingin merubah diri yang bertujuan agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di zaman sekarang ini.

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 di rencanakan.

Menurut Hasibuan (2014), unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2008) “*Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*” yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut Handoko (2001), Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Wirawan (2009), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Akhir-akhir ini banyak perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Pada intinya kinerja adalah

suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para karyawan dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Busro (2018), Perusahaan akan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik dan maksimal begitupun karyawan memiliki harapan yang akan didapat dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sesuai dengan wewenang ataupun tugas yang diberikan dalam mencapai visi misi perusahaan yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Seperti persaingan bisnis yang ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2015).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, stress, sulit berkonsentrasi,

dan menurunnya produktivitas karyawan. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memaai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016).

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bersaing dalam dunia usaha adalah PT. Dapensi Trio Usaha Bandung yang merupakan perusahaan swasta nasional yang berdiri pada tanggal 21 Januari 1992, dengan awal menjalankan bisnis sebagai supplier barang dan jasa untuk BUMN dan perusahaan perusahaan swasta.

Tingginya permintaan jasa outsourcing. Visi dari PT. Dapensi Trio Usaha Bandung (DTU) yaitu menjadi mitra kerja terpercaya di bidang perdagangan umum (general trading) dan penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing), melalui pengelolaan perusahaan yang sehat dan professional, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada stakeholders.

Tabel 1.1
Data Nilai Karyawan PT.Dapensi Trio Usaha Bandung

PRILAKU KERJA	2020			2021		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	75	7,5	10	70	7
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5

Kepemimpinan	10	10	8	10	80	8
Hasil Kerja						
Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
Keterampilan	20	80	16	20	80	18
Jumlah	100		79,5			74

Sumber : PT. Dapensi Trio Usaha

Penilaian kinerja ini dilakukan setiap tahun oleh PT.Dapensi Trio Usaha terhadap individu-individu karyawan PT.Dapensi Trio Usaha Bandung. Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja PT.Dapensi Trio Usaha Bandung mengalami penurunan dari 2020 sampai 2021 dari 79,5% menjadi 74%.

PT.Dapensi Trio Usaha Bandung dituntut untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi waktu yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang ada didalam kantor PT. Dapensi Trio Usaha Bandung masih ada beberapa yang harus diperhatikan seperti fasilitas sarana prasarana yang belum ada yang tentunya akan mengganggu kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Setelah uraian dan penjelasan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT.Dapensi Trio Usaha Bandung ini yang berlokasi di Jl. Phh. Mustofa Np. 72, Cikutra, Kec.Cibeunying Kidul, Kota

Bandung dengan judul “**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian Pada Karyawan PT. Dapensi Trio Usaha Bandung)**”.



B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja pada PT. Dapensi Trio Usaha Bandung yang berpengaruh ke dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. pekerjaan ganda yang diberikan terhadap karyawan karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki.
- b. lingkungan kerja yang belum lengkap, kurang nyaman dan belum terpenuhi.
- c. Tingkat kinerja yang masih belum optimal.

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan - pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Dapensi Trio Usaha Bandung?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Dapensi Trio Usaha Bandung?
- c. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja PT. Dapensi Trio Usaha Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dapensi Trio Usaha Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dapensi Trio Usaha Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dapensi Trio Usaha Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai, maka peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai pengetahuan lebih mendalam terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat mempelajari antara teori-teori dengan fakta yang ada di lapangan.
- b. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi suatu sarana pendukung untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapatkan dalam pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Penelitian ini juga

diharapkan dapat diterima sebagai salah satu syarat bagi peneliti dalam memenuhi kewajibannya untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi pihak manajemen perusahaan khususnya PT.Dapensitrio Usaha Bandung untuk dalam menghadapi permasalahan sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

