

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pada saat ini istilah manajemen telah dikenal di Indonesia, baik dikalangan publik, masyarakat luas ataupun sektor swasta, hingga pemerintahan. (John, 2014) adapun menurut Fendy Manajemen merupakan sebuah proses memanfaatkan serta memberdayakan sumber daya, seperti sumber daya keuangan, material, mesin, metode, serta sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, agar dapat mencapai tujuan tersebut, adanya proses pengintegrasian, koordinasi dan pembagian tugas antara sumber daya manusia yang tersedia di dalam organisasi menjadi sangat krusial untuk bisa menopang tujuan tersebut. (Fendy, 2019). Kemudian secara konseptual, manajemen diartikan sebagai proses yang sistematis untuk mencapai tujuan melalui fungsi *planning*, *implementation*, *supervision*, dan *kontrol*. Fungsi tersebut senantiasa saling berkaitan dengan seluruh aspek pada bidangkajian ilmu manajemen termasuk juga manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian dari kajian ilmu manajemen itu sendiri. (Sanusi, 2014).

Organisasi modern dihadapkan pada tantangan kompleks dalam mempertahankan dan mengoptimalkan produktivitas karyawan. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi perusahaan tergantung dengan

kemampuannya dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, adapun suatu hal yang sangat penting ialah sumber daya manusia (SDM). SDM erat kaitannya pada setiap sumber daya organisasi apapun yakni, sebagai faktor penentu keberadaan serta peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau pekerja dalam rangka agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut yakni secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memfokuskan kajian pembahasannya pada pengorganisasian sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia ini mempunyai tugas utama yaitu memberdayakan dan mengelola unsur-unsur manusia dengan melalui proses kepemimpinan (*leadership process*) yang benar, dengan harapan agar memperoleh kinerja sumber daya manusia yang unggul dalam menjalankan tugas dan fungsinya didalam organisasi (Sanusi, 2014). Kebutuhan sumber daya manusia ini didasari dengan pemahaman bahwa manusia ialah penentu terhadap semua kinerja organisasi. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan profesional bagi sebuah perusahaan tidak selalu berjalan mulus, akan tetapi kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa timbul dari faktor organisasi ataupun dari pekerja itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017) “ Kinerja merupakan output dari seseorang melakukan pekerja secara efektif yang diraih dan didapatkan oleh seorang pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan tuntas terhadap apa yang diberikan kepadanya .”

Pada dasarnya banyak perusahaan yang gagal dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, yang pada akhirnya output dari kinerja karyawan yang rendah. Kinerja karyawan tidak lepas dari hasil pekerjaannya karena kaitannya dengan produktivitas, kualitas, kuantitas dan kedisiplinan karyawan dalam pekerjaannya. Pada akhirnya semua capaian atau output dari kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan

.(As'sad,2001) “Manusia sebagai tenaga kerja yang mampu memberikan

kinerja secara signifikan untuk mencapai produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan secara optimal. Kinerja karyawan tidak akan efektif dan efisien apabila hanya mengandalkan teknologi tanpa melibatkan sumber daya manusia yang ada .harus kita ketahui dalam suatu organisasi

perusahaan, manusia sebagai tenaga kerja yang mampu mengoptimalkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih signifikan.

Menurut Lisnayeti dalam Kadek (2017) terdapat korelasi yang saling berkaitan satu sama lain antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwasannya beban kerja yang sangat banyak dapat menyebabkan stress dan berpengaruh terhadap kualitas kerja serta performa pada karyawan. Artinya semakin banyaknya beban kerja yang diberikan

kepada karyawan maka hal tersebut sangat berpengaruh pada perusahaan, sehingga dalam sebuah perusahaan pentingnya untuk memposisikan karyawan sesuai dengan porsi kerja yang diberikan. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat efektif dan efisien sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan target produksi tidak tercapai. Meski dengan target yang ada karyawan lebih mampu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, namun belum mampu mencapai target. beban kerja karyawan semakin tinggi dimana setiap produksi, akan terlebih dahulu di analisis oleh divisi *Quality Assurance System* untuk memperbaiki mutu produk, dimana divisi ini bertugas menjamin kualitas produk dengan suatu mekanisme kerja yang sistematis dan keterbukaan untuk keberhasilan pekerjaan karyawan secara keseluruhan organisasi di setiap lini bagian produksi dengan melalui sistem *control*. *Divisi Quality Assurance System* juga merupakan pengambilan keputusan akhir untuk menyatakan layak atau tidak layak produk dikeluarkan. Jika produk dinyatakan tidak layak, maka karyawan akan lebih lama untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, dimana beban kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai kuantitas tertentu, namun juga dituntut untuk memenuhi standar kualitas produk perusahaan .

Pendapat Sutoyo (2016) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri, karena dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta minimnya konflik yang terjadi di perusahaan menghasilkan

ruang lingkup kerja yang sehat. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan itu sendiri, apakah perusahaan tersebut sudah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang sehat dan baik adalah suatu kondisi di tempat kerja di mana karyawan dapat bekerja secara optimal, produktif, dan merasa nyaman. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, mulai dari fisik hingga sosial, dan dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memperhatikan aspek-aspek ini dapat menciptakan atmosfer yang positif, meningkatkan motivasi, dan membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat juga dapat berkontribusi pada meningkatnya produktivitas dan retensi karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri serta pemberian beban kerja pula seharusnya dibagi secara merata.

Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana karyawan dapat bekerja secara optimal yaitu dengan memberikan fasilitas yang baik, hal tersebut tentunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut

dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Guna Mitra Prima yang beralamat di Jl. Raya Banjaran, Bojonmanggu, Kecamatan pameungpek, kabupaten Bandung, Jawa Barat 40376. Penelitian ini dilakukan pada departemen *weaving* (Proses benang ke kain). PT. Guna Mitra Prima ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Textile. Perusahaan PT. Guna Mitra Prima ini berpusat dicimahi untuk penelitian kali ini saya mengambil cabang didaerah Banjaran, perusahaan cabang ini didirikan sejak tahun 2013 di Banjaran. Pada PT. Guna Mitra Prima Terbagi menjadi dua departemen diantaranya ada *weaving* dan *prosessing*. PT. Guna Mitra Prima adalah salah satu perusahaan tekstil di Indonesia yang dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar dapat menahan gempuran produk produk tekstil dari cina.

Berdasarkan uraian beban kerja dan lingkungan kerja, dapat disimpulkan dan dapat diperkuat oleh data sementara yang diberikan oleh perusahaan PT. Guna Mitra Prima sebagai salah satu bentuk evaluasi dan menjadi tolak ukur perusahaan, berikut data sementara PT. Guna Mitra Prima:

Tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Karyawan

NO	Dimensi Penilaian	Nilai				Ket. Nilai	Indikator
		A	B	C	D		
1	Kualitas Kerja		✓			Baik	Pekerjaan memenuhi standar.
2	Kuantitas			✓		Cukup	Tingkat Kehadiran dalam Bekerja
3	Ketepatan Waktu	✓				Sangat Baik	Pengumpulan tugastepat waktu
4	Efektivitas	✓				Sangat Baik	Target tercapai

Sumber : Staff personalia departemen weaving PT. Guna Mitra Prima

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kerja departemen weaving relatif lebih baik. Akan tetapi ada masalah pada tingkat kehadiran dalam bekerja terutama karyawan karyawan shift malam. Kebanyakan karyawan yang shift malam memiliki tingkat mangkir atau alpa yang lebih banyak. Hal ini menurut salah satu staff personalia disebabkan dari faktor lingkungan kerja dan kelelahan karyawan selama bekerja shift malam. Hal ini menjadi dugaan bahwa pegawai mengalami baban kerja.

Berdasarkan uraian beban kerja dan lingkungan kerja, dapat disimpulkan dan dapat diperkuat oleh data sementara yang didapatkan melalui wawancara dalam bentuk pra kuesioner dari beberapa karyawan perusahaan PT. Guna Mitra Prima, sebagai salah satu bentuk evaluasi dan menjadi tolak ukur perusahaan, berikut disampaikan hasil pra kuesioner:



Tabel 1.2 Pra Kuesioner Beban Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Apakah jam kerja saat ini sesuai dengan beban kerja yang di hadapi?	8	2	Dari 10 orang menjawab “Ya” Sebanyak 8 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang.
2	Apakah anda mengalami beban kerja yang berlebihan?	7	3	Dari 10 orang menjawab “Ya” Sebanyak 7 orang dan “Tidak” sebanyak 3 orang.
3	Apakah diperlukan personel tambahan dan redistribusi tugas?	6	4	Dari 10 orang yang menjawab “Ya” sebanyak 6 orang dan “Tidak” sebanyak 4 orang.
4	Apakah Anda sering merasakan tekanan atau kecemasan dalam bekerja?	2	8	Dari 10 orang yang menjawab “Ya” sebanyak 2 orang dan “Tidak” sebanyak 8 orang.

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Dapat dilihat bahwa karyawan pada Departemen *Weaving* pada hasil survei dari 10 orang karyawan, seluruhnya menyepakati kurangnya sarana prasarana dan fasilitas yang ada, kemudian 9 orang merasa aman dalam lingkungan kerja yang ada pada PT. Guna Mitra Prima. Dari 10 karyawan 7

diantaranya merasakan kurangnya harmonis dan dukungan pada lingkungan kerja dan 3 diantaranya tidak.

Dan hasil survei juga 10 karyawan, 9 merasakan dukungan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sisa diantaranya 1 tidak. Hal ini harus menjadi perhatian bagi supervisor atau para atasan untuk bertanya apabila ada ide gagasan yang baik untuk disampaikan, karena hal tersebut adalah bagian dari keterikatan karyawan pada perusahaan.

Selain itu juga terdapat beberapa penelitian yang dilakukan oleh:

1. Siska yunanti dan Nadinda Aulisny putri 2022 beban kerja pengaruh negatif
2. Enti juliani 2023 beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
3. Prima yulianti 2022 beban kerja berpengaruh negative yang dimana hasil di ke-3 nya ditemukan ada ketidak konsistenan pada penelitiannya

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dan menyelidiki tentang sejauh mana dampak beban kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian

ini adalah “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Weaving PT. Guna Mitra Prima Bandung)**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat ketidak konsistenan penelitian terdahulu
2. Pada aspek kinerja karyawan beberapa karyawan masih ada yang melanggar aturan, tidak disiplin, dan mangkir ketika bekerja terutama pada shift malam.
3. Karyawan pada PT. Guna Mitra banyak yang merasakan beban kerja yang berlebihan karna kurangnya efektif dalam pemerataan tugas yang diberikan.
4. Fasilitas dan sarana prasarana yang kurang lengkap sehingga mempengaruhi pada kinerja karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Departemen *Weaving* PT.Guna Mitra Prima?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Departemen *Weaving* PT.Guna Mitra Prima?

3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Departemen *Weaving* PT.Guna Mitra Prima?

1.4.Tujuan penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Departemen *Weaving* PT.Guna Mitra Prima
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Departemen *Weaving* PT.Guna Mitra Prima
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Departemen *Weaving* PT.Guna Mitra Prima

1.5. Manfaat penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai, maka penelitian 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.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi pihak manajemen perusahaan khususnya PT.Guna Mitra Prima Bandung untuk dalam menghadapi permasalahan sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

