

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah ungkapan yang tidak asing lagi dalam berorganisasi yakni tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) atau secara spesifik mengarah pada sektor wirausaha atau yang biasa dikenal dengan istilah perusahaan. Pokoknya ialah metode atau kaidah yang dijadikan sebagai kompas atau patokan dalam bentuk analitis dan metodis perihal cara-cara memberikan tindakan pada seseorang atau sekelompok orang guna menggapai arah yang dituju ketika memulai suatu usaha. Seperti yang dikemukakan oleh (Hadi & Hidayah, 2019), manajemen sumber daya manusia ialah rangkaian tindakan untuk merekrut, memberikann latihan, memberikan penilaian, serta tahap pemberian imbalan bahkan yang lebih komplet lagi sampai pada fase pemberian perhatian pada jalinan ikatan yang terjadi ketika bekerja, perihal medis, perihal keselamatan kerja, dan perihal kesamarataan hak. Guna memperoleh etos kerja maksimal, elemen sumber daya manusia terutama tenaga kerja wajib melalui sistem pengelolaan atau diatur secara ideal dan optimal agar kenyamanan tersebut timbul pada masing-masing pemangku kepentingan atau orang-orang yang terlibat pada suatu entitas pada ketika melaksanakan kewajibannya serta menghasilkan keberhasilan yang optimum.

Manajemen sumber daya manusia apabila dikelola dengan tepat dan berdaya guna mampu menstimulasi keoptimalan tenaga kerja dalam merealisasikan visi

usaha yakni mencapai skala berusaha yang telah mencapai mancanegara dengan profesionalisme yang tinggi juga terbentuk kemandirian yang optimal. Dalam berusaha, sebuah entitas sangat terikat kontribusi nyata para pegawainya dikarenakan etos kerja yang ditunjukkan akan berkenaan secara langsung pada keluaran yang dihasilkan entitas tersebut. Kondisi tersebut menandakan betapa besarnya ketergantungan sebuah usaha pada prestasi dari tenaga kerja yang mereka punya dan wajib memberikan perhatian lebih atas personalia tertentu terutama kebutuhan serta klaim-klaim tertentu supaya terciptanya etos kerja terbaik yang mampu dihasilkan dari diri mereka. Mengutip pernyataan dari (Maharani & Budianto, 2019) Kinerja ialah *output* terbaik dari segi kadar juga jumlah dari pencapaian masing-masing pribadi pada proses pelaksanaan kewajiban selaras dengan tanggungjawabnya yang dibebankan padanya. Tidak sedikit problem yang memberikan pengaruh atas kinerja sehingga proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi sebuah tembok besar yang harus ditakhlukan oleh para manajerial dikarenakan pencapaian demi pencapaian sangat bergantung dari kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai macam faktor antara lain Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan.

Menurut (Maharani & Budianto, 2019) Beban Kerja dapat dikatakan pemicu utama atau paling sering menimbulkan rasa tegang diantara para pribadi yang ditandai dengan timbulnya stres dari segi psikologis. Fenomena tersebut timbul karena adanya tuntutan yang tidak sedikit, sangat cepatnya proses kerja yang dialami, juga kuantitas tugas yang harus diselesaikan dari masing-masing orang. Satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya memiliki tanggung jawab yang menjadi

hakekat kerja sehingga terciptanya perbedaan diantara jenis-jenis jabatan dan profesi. Koherensi beban kerja yang telah dibagikan serta menjadi target tiap-tiap orang dapat dikatakan aspek terpenting dalam proses pengelolaan dan pengorganisasian personalia.

Didalam Perusahaan PT. Indo Batam Ekatama Karyawan diberikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan sehingga membuat karyawan merasa terbebani sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi rendah.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga mendapat pengaruh yang cukup besar dari aspek lainnya yakni lingkungan kerja. Mengutip dari pernyataan (Syafii & Lindawati, 2016) Lingkungan kerja fisik pada proses bekerja dapat dikatakan sebagai sebuah keadaan dimana hal ini berkontribusi pada penciptaan iklim dan atmosfer yang bersinggungan langsung pada kenyamanan dan kekonduksifan guna mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh sebuah entitas. Sebuah pernyataan dari (Darmawati.s et al., 2019) juga menambahkan bahwa mudahnya timbulnya stress, kurangnya gairah dari tenaga kerja, keterlambatan yang terjadi disebabkan dari kurang sehatnya lingkungan kerja yang ada. Lingkungan yang sehat justru malah mampu memicu gairah kerja, terjaminnya kesehatan, dan memudahkan para karyawan untuk berkonsentrasi yang menimbulkan akselerasi pada penyelesaian setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja yang tidak kondusif pada PT. Indo Batam Ekatama membuat karyawan merasa tidak nyaman, karena selain tempatnya yang kurang bersih, ruang kerja yang sesak serta kurang memadainya sarana dan prasarana

yang ada, serta keadaan tempat kerja yang kurang rapi dan tata penempatan barang-barang yang kurang diperhatikan tempatnya sehingga terlihat menumpuk membuat lingkungan kerja menjadi tidak enak untuk dilihat karyawan maupun kostumer. Hal tersebut dapat memicu turunnya kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama, karen ketidaknyamanan yang terjadi pada proses operasional perusahaan yang diikuti dengan faktor lingkungan kerja.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, aspek lainnya yang turut mengambil andil pada kinerja karyawan ialah Pelatihan, (Abdullah Mubbaroq, 2019) mengemukakan bahwa pelatihan memiliki maksud untuk memberikan perbaikan pada kehandalan untuk menguasai setiap kompetensi dan sistem-sistem kerja yang terbentuk secara detail juga konstan. Secara lebih luas, pelatihan juga diharapkan dapat menstimulasi gairah kerja dari masing-masing individu yang memicu peningkatan besaran probabilitas guna menapaki tingkatan karier yang berada diatas posisinya saat ini.

Pelatihan kerja itu sendiri memiliki kontribusi yang sentral pada proses pembentukan potensi pada seseorang sehingga terbentuk sistem penyelesaian kerja yang berdaya guna. Disisi lain, pelatihan memberikan kesiapan bagi seseorang dalam proses pendelegasian jabatan tertentu dikemudian hari sehingga hal tersebut mampu direalisasikan secara optimal serta mampu menanggulangi setiap bagian yang belum memenuhi standar. Pelatihan juga dimaksudkan sebagai penginvestasian jangka panjang pada perusahaan itu sendiri guna mendapatkan laba setinggi-tingginya juga menciptakan kekuatan perusahaan dalam persaingan

bisnis. Studi ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan memberikan pengaruh yang tidak sedikit terhadap Kinerja Karyawan.

Bersumber pada penjabaran latar belakang yang telah diterangkan sebelumnya, dapat dilihat dengan gamblang signifikansi saling mempengaruhinya aspek Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peneliti menjalankan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO BATAM EKATAMA “**. Proses penelitian ini mengambil subjek penelitian atas karyawan di PT. Indo Batam Ekatama. PT. Indo Batam Ekatama adalah sebuah perusahaan distributor scrap metal, serta satu dari banyaknya usaha yang menjalankan proses pelebur Aluminium ingot di Indonesia. PT. Indo Batam Ekatama berfokus dalam pengumpulan scrap, serta proses ekspor impor scrap-scrap logam non-besi, seperti tembaga, aluminium, stainless steel (baja), Scrap elektronik, berbagai macam logam, dan barang barang scrap lain.

Perusahaan ini telah menjalankan operasionalnya sejak tahun 1996, yang berpusat di Kota Batam, di salah satu daerah kawasan industri terkemuka di Indonesia. Sejak itu, PT. Indo Batam Ekatama berkembang mulai dari sebuah tempat pengumpulan scrap yang sederhana, dan seiring berjalannya waktu, PT. Indo Batam Ekatama berkembang menjadi salah satu perusahaan ternama yang berfokus dalam pengumpulan skrap logam dan juga melakukan pengeksporan scrap ke luar negeri. PT. Indo Batam Ekatama mempunyai pelanggan dan pemasok dengan jaringan yang luas baik itu domestik maupun internasional.

Sampai saat ini, PT. Indo Batam Ekatama memiliki tiga kantor cabang yang berlokasi di Jakarta, Surabaya dan Medan. Perusahaan yakin akan improvisasi berkelanjutan, maka dari itu, PT. Indo Batam Ekatama selalu berusaha untuk mempertahankan prestasi serta memperluas jaringan ke pasar internasional.

1.2 Identifikasi Masalah

Maka bersumber pada latar belakang masalah yang telah dijabarkan oleh peneliti, pengidentifikasian masalah yang ada antara lain:

1. Adanya beban kerja pada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Adanya ketidaknyamanan pada tempat kerja yang berupa kurang bersih nya tempat kerja menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
3. Tidak adanya pelatihan untuk orang lama menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Bersumber pada persoalan diatas, peneliti memberikan batasan proses penelitian karena terbatasnya waktu, intelektualitas, juga instrumen penelitian dan peneliti cukup memberikan pembahasan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, peneliti merumuskan masalah-masalah yang ada, antara lain:

1. Apakah pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama ?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama ?
3. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama ?

1.5 Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.

1.6 Manfaat Penelitian

Para pelaku penelitian seperti mahasiswa terlebih lagi peneliti itu sendiri memiliki harapan yang besar atas objek yang telah diambil untuk mampu

memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkannya. Adapun manfaat yang diharapkan atas penelitian ini, ialah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Harapan dari segi teoritis yakni mampu menghasilkan kegunaan, memperbanyak dan memperluas keilmuan dan wawasan untuk orang yang membaca khususnya mengenai sumber daya manusia (SDM) terutama yang bersinggungan dengan kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Harapan dari segi praktis juga menghasilkan manfaat untuk pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah hasil memawas atau pandangan serta memperdalam pengetahuan tentang teori-teori khususnya mengenai kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan

2. Bagi Institusi

Menambah informasi dan referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Menjadi pertimbangan guna mengetahui kinerja karyawan yang disebabkan faktor beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan.

4. Bagi Peneliti Lain

Untuk menambahkan referensi tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagi penelitian selanjutnya.