

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaanya.

Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya, dimana saat ini persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu perlu adanya peningkatan kualitas produktivitas sumber daya manusia yang optimal.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Usaha untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi in-efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya. (Lumintang, 2016, p. 2).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. (Lumanaw, 2017, p. 2).

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) **dan** lingkungan kerja nonfisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar

karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang kurang baik, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan karena karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, demikian juga sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi.

Penelitian ini di lakukan di PT EX Batam Indonesia, yang beralamat di jalan beringin, Lot 216 Batamindo Industrial Park Muka Kuning Batam, merupakan salah satu perusahaan manufacturing yang bergerak dalam bidang industri elektronik yang product utamanya berupa jack socket yaitu komponen - komponen elektro yang digunakan sebagai media penghubung untuk Handphone, Laptop, dan berbagai macam barang elektronik lainnya.

Beberapa bulan terakhir ini output yang dihasilkan oleh karyawan PT EX Batam Indonesia mengalami penurunan yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia dapat kita lihat melalui data pencapaian target 7 bulan terakhir setelah bulan Januari 2017.

Tabel 1.1 Target Bulanan**TARGET BULAN Januari '17 ~ September '17**

No.	Month	Pencapaian	Target
1	Januari	85.68%	97.5%
2	Februari	84.98%	97.5%
3	Maret	89.00%	97.5%
4	April	90.45%	97.5%
5	Mei	110.10%	97.5%
6	Juni	89.93%	97.5%
7	Juli	93.76%	97.5%

Sumber: Bagian Production Control PT EX Batam Indonesia, 2017

Dapat dilihat dari tabel pencapaian target diatas bahwa selama bulan Januari hingga bulan April karyawan PT EX Batam Indonesia tidak mampu mencapai target yang ditetapkan, kemudian pada bulan Mei mulai terjadi peningkatan kinerja yang fluktuatif sehingga karyawan PT EX Batam Indonesia menghasilkan output melebihi yang sudah ditargetkan, kemudian pada dua bulan terakhir kinerja karyawan mulai menurun lagi akibat beban kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang kurang memadai.

Faktor lain yang mengakibatkan tidak tercapainya target yaitu suasana kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif karena tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang

gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan.

Disini penulis berfokus pada masalah lingkungan kerja fisik dan nonfisik karena pemicu tidak tercapainya target dikarenakan kebiasaan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya akibat tata letak meja kerja yang berdekatan. Karena karyawan PT EX Batam merupakan karyawan rekrut dan bertempat tinggal di dormitory yang sudah disediakan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan dengan rekan kerja yang terlalu akrab. sehingga banyak dari karyawan PT EX Batam Indonesia ketika sedang berkerja mereka malah asik mengobrol satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang sangat akrab juga menurunkan kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia karena kebiasaan mengobrol membuat karyawan tidak berkerja sesuai dengan target perusahaan.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Samson et al, (2015), yang berjudul "*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*" yang menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososialnya moderat.

Penelitian selanjutnya yang pernah dilakukan oleh (Mathews et al, 2015), yang berjudul "*Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India*" yang menunjukkan bahwa, ada beberapa masalah

kesehatan yang mungkin terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti sakit kepala, akibat buruknya sistem pencahayaan dan kebisingan yang tidak diinginkan, masalah pernafasan sebagai konsekuensi dari udara yang buruk dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
2. Karyawan merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.
3. Beban kerja yang tinggi.
4. Tata letak meja karyawan yang berdekatan membuat karyawan sering mengobrol satu sama lain.
5. Karyawan tidak dapat mencapai target perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Dua variabel bebas yaitu : Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dan satu variabel terikat yaitu : Kinerja Karyawan (Y).
2. Karyawan yang diteliti pada bagian operator produksi.
3. Lingkungan yang diteliti lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia ?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan khususnya dalam pengembangan konsep sumber daya manusia kaitannya dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan
 - a. Dapat dijadikan pertimbangan didalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Memberikan gambaran kepada department untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia di masa kini dan masa yang akan datang.
2. Bagi Karyawan

Sebagai masukan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja dengan meminimalisir beban kerja dalam melakukan suatu pekerjaan dan meminimalisir kebiasaan mengobrol saat bekerja agar target pekerjaan dapat selesai sesuai waktu yang sudah ditentukan dan dapat meminimalisir overtime.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan kepada peneliti dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan. Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan ke dalam praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.