

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan era ekonomi sekarang yang semakin transparan, persaingan yang semakin meningkat dalam berbagai sektor kehidupan ini. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya. Perkembangan pada bidang *property* telah memberikan dampak yang cukup besar pada perekonomian yang ada di Indonesia ini. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Pernyataan ini didukung oleh (Efendi & Susanty, 2018: 105) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya yang dikembangkan akan meningkatkan keberhasilan bersama.

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan bagian dari penggerak, pemikir dan perencanaan dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang. Perusahaan itu sendiri sebagai pendorong kinerja karyawan dan juga produktivitas dalam memenuhi tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya atau kesuksesan dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Sagita, 2018: 73) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik, kinerja perusahaan akan

meningkat dan karyawan menjadi penggerak perusahaan. Akan tetapi, perusahaan seringkali mendapat permasalahan dalam menyelesaikan target yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dialami adalah beban kerja yang tidak terkontrol.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Perbedaan beban kerja ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan kinerja tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing. Waktu yang singkat bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang banyak menyebabkan hasil kerja yang dicapai menjadi bertolak belakang dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Irawati & D. Carrollina, 2017: 51) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga oleh (Sulaeman, 2017: 1) yang menyatakan bahwa faktor-faktor beban kerja berupa sikap, keterampilan dan pengetahuan itu sendiri mempunyai pengaruh signifikan secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan terbukti.

Selain beban kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat berupa lingkungan fisik dan

lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berupa tempat kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, dan ketenagakerjaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat berupa hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan antar rekan karyawan. Karyawan akan susah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja dengan ruangan yang tidak nyaman, panas, berisik dan ruangan kerja yang padat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi dan mudah stres. Pernyataan ini diperkuat oleh (Lumanaw, 2017: 1570) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh (Shandy, 2017: 218) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan juga diperkuat oleh (Citraningtyas & Djastuti, 2017: 1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini diperkuat oleh (Oktaviani & Darmo, 2017: 374) yang menyatakan bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja setiap karyawan merupakan poin utama yang harus dicapai oleh perusahaan terutama dibidang *property* dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Didalam perusahaan *property* itu sendiri selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan prestasi karyawan akan memberikan *top-up* yang optimal bagi perusahaan

property itu sendiri. Selain itu dengan prestasi karyawan itu sendiri dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Pernyataan ini diperkuat oleh (Djuwanto, Istiatin, 2017: 84) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan/instansi.

PT Golden Gate Nusa Persada yang berlokasi di Komplek Trikarsa Ekualita Blok I No 10-11, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *property* dan *developer*. Perusahaan ini berdiri selama lima tahun, dimulai dari tahun 2013. Dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan sering mengalami penurunan, terutama dari bulan juli 2018 sampai dengan oktober 2018. Karyawan juga mengalami ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak terkontrol.

Tabel 1.1. Data Bobot Kinerja Karyawan

Departemen	Bobot yang diharapkan	Bulan					
		Okt 2018	Sept 2018	Aug 2018	Jul 2018	Jun 2018	Mei 2018
Finance	9%	5,50%	7,00%	4,93%	6,20%	7,30%	8,31%
Teknik & Estate	25%	12,40%	14,20%	16,00%	15,65%	13,78%	21,30%
Purchasing	10%	6,20%	6,20%	6,89%	7,32%	6,78%	8,20%
Accounting	8%	5,50%	5,90%	5,00%	6,90%	5,60%	4,50%
Pajak	8%	5,00%	6,98%	5,89%	6,00%	4,95%	5,00%
Controllor	7%	6,10%	6,20%	6,78%	6,54%	5,80%	5,30%
Legal	8%	7,40%	4,83%	5,95%	6,30%	6,70%	7,60%
Secuirty	10%	6,80%	6,99%	7,60%	7,90%	8,00%	8,89%
Marketing	15%	12,50%	11,70%	14,20%	14,60%	13,90%	14,9%
Total	100%	67,40%	70,00%	73,24%	77,41%	72,81%	84,00%

Sumber : Sumber daya manusia PT Golden Gate Nusa Persada

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tiap bulan tidak menetap ada fluktuasi, terbukti dari keinginan untuk mencapai target rendah, serta tidak adanya hubungan kerja sama yang dapat dipahami oleh setiap karyawan yang menyebabkan konflik kerja, beban dan lingkungan kerja karyawan tidak dapat dikendalikan secara baik sehingga suasana tersebut kurang mendukung kinerja karyawan.

Faktor beban kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada berkaitan pada tanggung jawab (tugas) yang melebihi kapasitas seorang karyawan, pembagian uraian tugas yang masih sulit dimengerti karyawan itu sendiri, sehingga mengganggu aktivitas perusahaan. Selain tanggung jawab, kendala lainnya masa waktu (kurun waktu) yang masih sulit diterima karyawan untuk menyelesaikan target kerja dikarenakan permintaan konsumen, cuaca yang tidak bisa diperkirakan terjadilah penundaan dalam penyelesaian dan penyerahan laporan yang diinginkan perusahaan. Tingkat beban kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada masih perlu ditingkatkan seperti memberi kenyamanan lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non fisik sehingga karyawan itu sendiri mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta memberikan arahan atau perintah yang sesuai dengan kejelasan standar operasional prosedur yang berlaku apabila karyawan lalai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kelalaian karyawan juga dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Faktor lingkungan kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada terdiri dari dua segi yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik PT Golden Gate Nusa Persada berkaitan pada penerangan yang kurang, membuat

semangat kerja karyawan menurun, serta kebisingan dari gedung sebelah yang merusak konsentrasi kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja non fisik berkaitan pada hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik serta sikap atasan karyawan yang membuat karyawan kurang nyaman, terkadang atasan memberi tanggung jawab tidak sesuai dengan posisi karyawan itu sendiri menyebabkan karyawan susah beradaptasi dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan adanya unsur ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab. Selain atasan dan bawahan, hubungan antara bawahan juga berjalan kurang baik, dikarenakan kurangnya kerjasama rekan karyawan yang selalu membandingkan tanggung jawab yang bukan merupakan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada perlu ditingkatkan baik dari segi fisik maupun non fisik, seperti penerangan yang cukup, meminimalkan suara agar tidak bising dengan memberi ruang kedap suara, pembagian kerja karyawan secara adil dan sesuai uraian tugas yang telah ditentukan serta mempererat hubungan kerjasama antar rekan karyawan.

Uraian latar belakang diatas merupakan ide yang mendasari dilakukannya penelitian. Maka berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti memilih judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Gate Nusa Persada Di Kota Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Volume pekerjaan yang tidak sesuai, dalam hal ini tidak merata mengakibatkan beberapa karyawan mengeluh terhadap perusahaan.
2. Ketidaksesuaian waktu dalam menyelesaikan target kerja dalam kurun waktu (masa waktu) tertentu dikarenakan permintaan konsumen.
3. Penyebab cuaca yang tidak dapat diperkirakan berimbas pada seolah-olah kinerja menurun.
4. Suasana lingkungan kerja yang kurang optimal seperti penerangan ruangan yang kurang dan suara dari gedung sebelah yang mengganggu konsentrasi karyawan.
5. Hubungan antara atasan dan bawahan yang masih kurang nyaman dan adanya rasa ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab.
6. Kurangnya kerjasama antar rekan karyawan sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan karyawan itu sendiri menjadi tertekan.
7. Kinerja karyawan yang belum optimal karena pembagian uraian tugas yang kurang tepat sehingga mengganggu aktivitas perusahaan.
8. Kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga menghambat perusahaan dalam pencapaian tujuan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan terdapat keterbatasan waktu sehingga tidak semua identifikasi masalah dapat diteliti secara mendalam, maka batasan masalah pada penelitian hanya pada beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada bagian pendahuluan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi bahan referensi dan serta masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Golden Gate Nusa Persada

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Golden Gate Nusa Persada dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya yang terkait dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putera Batam.