

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan Globalisasi selalu meningkat dengan pesat tanpa kita sadari. Seiring dengan perkembangan globalisasi tentunya banyak memengaruhi berbagai aspek. Salah satu arah tersebut adalah perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan dan memerlukan hasil maksimum yang dicapai dengan efektif dan efisien baik dalam perihal pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Tidak sedikit kita ketahui bahwa terdapat banyak kegagalan dalam mencapai tujuan. Seperti yang kita ketahui, persaingan akan semakin berat dan juga semakin banyak teknologi yang lebih canggih.

Pada saat ini, faktor yang paling penting untuk memenuhi tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu, kinerja sumber daya manusia terus-menerus harus dikembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Apabila faktor terpenting dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif maka kemungkinan besar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Tanpa peran sumber daya manusia walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal telah tersedia, perusahaan tidak akan beroperasi dengan lancar. Sumber daya manusia yang baik, dapat meningkatkan persentasi keberhasilan suatu organisasi, akan tetapi terkadang kemampuan yang diperoleh, standarisasi, beserta tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat individu tersebut tidak mampu melampiaskan diri dari tekanan pekerjaan

dan bekerja tidak optimal. Sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan berperan sebagai membentuk suatu perencanaan, pencacatan dan realisasi dalam aktivitas yang bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik di waktu yang akan datang, pengambilan keputusan merupakan keahlian, kemampuan, dan dasar ilmu pengetahuan yang layak atau layak. Didalam organisasi perusahaan membutuhkan sebuah atasan/pimpinan yang baik bagi para pekerjanya, untuk mencegah terjadinya kerugian akibat pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kemajuan atau perkembangan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil suatu prosedur yang di laksanakan oleh pekerja. kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pekerja yang pada umumnya sering dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. (Lumintang, Adolfin, & Muhammad, 2016:47) Kinerja karyawan yang bagus atau buruk akan berpengaruh secara lurus sesuai dengan hasil yang di capai oleh pekerja dan juga susah bersaing bersama perusahaan lainnya. Sebagai pemilik perusahaan tidak bisa berharap terlalu banyak jika kinerja pekerja yang dipilih tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing pegawai. Kinerja karyawan dalam organisasi memusat kepada daya kapabilitas pekerja berdasarkan hasil dalam melakukan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. Terdapat beberapa faktor bagi kinerja karyawan yaitu, faktor individual (keahlian dan kemampuan, latar belakang, demografi), faktor psikologi (*attitude, personality*, persepsi, motivasi, pembelanjaan) dan faktor organisasi (kepemimpinan, sumber daya, penghargaan). Kemampuan pegawai atau yang disebut dalam ruang lingkup individual merupakan

salah satu faktor terbesar bagi kinerja karyawan, tingkat usaha yang dicurahkan oleh para pegawai juga harus besar dan harus di sertai dengan organisasi yang bisa membangun tingkat semangat kerja para pegawai. Seiring waktu kinerja karyawan akan menurun jika tidak selalu di pantau dan juga diselangin dengan tingkat usaha, organisasi dan terpenting kemampuan. Oleh sebab itu, jika ingin pegawai yang mencapai nilai standarisasi, pegawai harus sering ikutin pembaruan informasi terhadap bidang yang dijalani. Pembaruan informasi yang diikuti bisa saja, seperti sering ikuti pelatihan. Tentunya kinerja karyawan juga mempunyai hasil yang negatif terhadap pencapaian tujuan yang diharapkan.

Permasalahan kinerja karyawan tentunya tidak selalu berjalan mulus sesuai keinginan. Kita juga sering kali mendapatkan berbagai permasalahan kinerja karyawan pada berbagai faktor. Kita ambil salah satu faktornya adalah faktor psikologi atau yang berkaitan dengan attitude/sikap. Permasalahan yang dihadapi oleh setiap perusahaan tentunya berbeda, ada perusahaan yang mempunyai pegawai yang bagus dalam artian keahlian dan kemampuan yang dimiliki sangat memenuhi standarisasi perusahaan, tetapi sangat disayangkan bahwa sikap pegawai tersebut sangat tidak bagus terhadap pegawai yang lainnya. Pegawai tersebut juga tentunya akan dinilai tidak mempunyai kinerja karyawan yang bagus. Seperti yang kita ketahui sikap merupakan suatu hal yang sangat susah di ubah, tetapi alangkah baiknya jika perusahaan masih memberi kelonggaran seperti mengharapkan pegawai tersebut dapat berubah dan mempunyai sifat yang lebih baik dengan berbagai cara, misalnya dengan pemberian tunjangan dan lain sebagainya. Dalam artian ini, setiap perusahaan tentunya akan menghindar berbagai keburukan kinerja

karyawan dan akan mencari jalan yang terbaik. Kinerja bukan menggambarkan tahap terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari kegiatan input, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Beban kerja dapat diartikan kedalam beberapa hal. Hal tersebut bisa seperti pegawai mempunyai beberapa kegiatan atau pekerjaan yang harus disiapkan dalam waktu tertentu. Jika pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan maka pegawai dapat merasakan beban kerja. Pegawai dapat merasakan berada didalam luar kemampuan pekerja. Mengingat manusia berkerja berkarakter mental dan fisik, tentunya setiap pekerja memiliki derajat pembebanan yang berbeda. Tentu juga pekerjaan yang mereka kerjain tentunya berbeda-beda dan mangakibatkan beban yang berbeda juga. Tingkat pembebanan kerja yang melampaui batas akan mengakibatkan penggunaan stamina yang berlebihan dan terjadilah stress kerja, sebaliknya jika tidak mempunyai beban kerja sama sekali maka akan mengakibatkan rasa bosan dan kejenuhan maka pegawai akan merasakan understress. Pengaruh beban kerja cukup berpengaruh besar terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga memicu efek *negative*. Maka dari itu , perusahaan harus bisa mengatasi permasalahan tersebut .

Jika kita bahas permasalahan beban kerja dari perspektif ekonomi, tentunya setiap beban kerja yang dialami oleh para pegawai harus sepadan baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan keterbatasan pegawai tersebut dan juga kemampuan kognitif. Tentu saja jika seorang pekerja yang mempunyai beban kerja yang berlebihan, tingkat pendapatan yang diinginkan tentu saja berbeda dengan pegawai yang beban kerjanya di bawah oleh pegawai tersebut. Perusahaan juga harus bisa

mengatur kerjaan para pegawai agar tidak mengakibatkan beban kerja yang berlebihan, sehingga kualitas kerjaan yang di kerjakan. Menurunnya kualitas beban kerja di akibatkan oleh berbagai hal, seperti kelelahan para pegawai dan kurangnya tuntutan kreatifitas oleh perusahaan kepada pegawai. Maka dari itu, diharapkan perusahaan dapat meratakan semua beban kerja para pegawai. Jika jumlah tugas tidak sepadan dengan keterampilan fisik dan non-fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka salah satu permasalahan yang selalu dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja suatu organisasi adalah munculnya kondisi stres kerja berkepanjangan. (Hastutiningsih, 2019:2)

Lingkungan kerja adalah sebuah lingkungan dimana para pekerja sehari-hari melakukan pekerjaan, lingkungan kerja ialah kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat menganjurkan baik, aman, menentramkan ,meyakinkan dan merasa betah bekerja.(Lumintang *et al.*, 2016:47) Lingkungan yang tidak memadai juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus memberikan rasa yang aman dan memungkinkan para pekerja agar dapat bekerja secara semaksimal mungkin. Lingkungan pekerja dapat mempengaruhi mood dan juga emosi karyawan. Jika karyawan memiliki emosi yang tidak bagus di daerah lingkungan kerja, maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja para pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu elemen yang dapat mendorong karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk kelangsungan kinerja.

PT Konsultindo Artha Persada merupakan perusahaan yang bergerak sebagai *Training & Consulting* dibidang jasa Akuntansi dan konsultan pajak. PT Konsultindo

Artha Perada didirikan oleh Dr. Santi Yopie, S.E., M.M., CMA., BKP., CPA., Asean CPA pada 13 April tahun 2012 yang mempunyai visi dan misi untuk memerankan perusahaan dibidang jasa Akuntansi dan konsultan pajak yang unggul yang dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi dan resolusi yang terbaik kepada pelanggan. Dr. Santi Yopie, S.E., M.M., memulai bisnis secara individu dan mengembangkan perusahaan dengan tim profesional. Akhirnya, bisnis tersebut dapat berkembang, resmi mapan dan terdaftar sebagai PT Konsultindo Artha Persada sejak 23 Juni 2017 yang berlokasi di Ruko Puri Legenda Blok C2 No.11. PT Konsultindo Artha Persada cukup bersaing di bidang perpajakan dan pembukuan di daerah Batam maupun daerah lainnya. PT Konsultindo Artha Persada juga menyediakan berbagai layanan, termasuk pelatihan & konsultasi manajemen, akuntansi & audit perusahaan, penggajian, pelaporan pajak, kepatuhan, dan konsultasi pajak khusus untuk perusahaan investasi lokal dan asing di Indonesia.

PT Konsultindo Artha Persada memiliki komitmen untuk mempunyai karyawan yang bisa dibekali dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat baik dari berbagai industri seperti perdagangan, jasa, manufaktur, real estate, konstruksi dan lain-lain. Oleh karena itu, salah satu metode untuk dilakukan yang dapat menaikkan kinerja sumber daya manusia adalah dengan mengontrol beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan. Beban kerja merupakan suatu hal yang dihindari dalam suatu perusahaan. Karena beban kerja merupakan hal yang dihindari oleh setiap pegawai. Bagi pegawai, besar kecilnya beban yang dihadapi dapat berpengaruh besar pada kualitas pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi pegawai juga dapat mengakibatkan

kualitas pekerjaan yang buruk. Jika pekerja lebih unggul daripada tuntutan pekerjaan, maka pegawai lama kelamaan akan merasakan bosan. Namun sebaliknya, jika daya kapabilitas pekerja terhadap pekerjaan berbanding lebih rendah dari pada yang seharusnya, maka akan mengakibatkan pekerja merasa lelah.

Semakin bertambahnya para pesaing, tentunya semakin bertambah pula beban kerja yang akan dihadapi oleh pegawai PT. Konsultindo Artha Persada untuk mencapai visi dan misi. Beban kerja yang dipikul oleh pegawai PT. Konsultindo Artha Persada berbagai jenis tergantung jabatan atau dibagian apa pegawai tersebut ditempatkan. Jika pegawai tersebut sebagai konsultan pajak maka, pegawai tersebut harus selalu menyelesaikan semua pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan berdasarkan peraturan yang berlaku. Jumlah Pekerjaan yang dikerjakan juga tidak sedikit. Peraturan yang terus berubah juga mengharuskan para pegawai yang bekerja dibidang jasa konsultan selalu memperbarui ilmu mereka masing-masing. Dan pekerjaan yang beresiko besar, contohnya jika terdapat kelalain atau telat dalam pelaporan pajak sehingga mewajibkan pegawai untuk bertanggung jawab dan bersedia untuk dipotong gaji apabila terdapat kesalahan tersebut yang diakibatkan oleh pegawai bukan oleh pelanggan. Selain itu, juga tentunya masih ada tuntutan pekerjaan yang lain sehingga mengakibatkan beban kerja pada pegawai. Berbeda lagi dengan pegawai yang bekerja sebagai akuntansi, beban kerja yang mereka rasakan bisa seperti tanggung jawab terhadap laporan keuangan, benar tidaknya sesuai dengan kondisi yang fakta, deadline yang berkejaran, kesibukan ketika harus *closing* di akhir bulan, tekanan untuk mengikuti pelatihan dan

sebagainya. Selain itu, tentu saja tiap tiap bidang mempunyai beban kerja mereka masing-masing.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan juga lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang memadai memiliki pengaruh yang besar terhadap suasana hati dan pikiran untuk melakukan suatu kerjaan secara optimal. Jika keadaan lingkungan kerja yang berdampak positif, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja meliputi beberapa hal di mulai dari Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebersihan ditempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja.

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja PT Konsultindo Artha Persada

Periode Juni – September 2020

NO	LINGKUNGAN KERJA	KETERANGAN
1.	Penerangan/cahaya	Penerangan cahaya di beberapa lingkungan kerja. yang kurang terang
2.	Temperatur/suhu udara	Kurangnya suhu udara di beberapa lingkungan kerja.
3.	Kebersihan	Keadaan WC dan ruang makan yang tidak bersih.
4.	Tata Warna & Dekorasi	Dekorasi yang tidak terlalu menari .
5.	Keamanan	Kurangnya tingkat keamanan di <i>lobby</i> .

Sumber : HRD PT Konsultindo Artha Persada, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa, apabila lingkungan kerja dalam faktor penerangan cahaya, temperatur/suhu udara, kebersihan, tata warna & dekorasi dan keamanan bagi pegawai sehingga pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan kerja sekitarnya. Maka, kemungkinan besar pegawai akan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal, sehingga susah untuk mencapai visi dan

misi yang sudah ditentukan.

Kinerja karyawan akan tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan apabila beban kerja dan lingkungan kerja tidak mendukung para pekerja. Tingkat kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada menjadi kurang maksimal jika beban kerja dan lingkungan kerja sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan semakin cepat selesai, melainkan beberapa bulan terakhir waktu penyelesaian pekerjaan semakin melambat.

Tabel 1.2 Tabel Hasil Tanggal Penyelesaian Pelaporan Pajak PT Konsultindo Artha Persada

NO	Bulan	Tanggal
1	Mei	15
2	Juni	16
3	Juli	17
4	Agustus	18
5	September	20

Sumber : PT Konsultindo Artha Persada,2020

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penyelesaian pelaporan pajak setiap bulannya semakin melambat. Keterlambatan tersebut sering mulai terjadi pada tahun 2020 selama bulan Mei-September, dan pada bulan September merupakan penyelesaian pelaporan pajak yang paling telat, yaitu tanggal 20 dimana sesuai peraturan batas pelaporan setiap tanggal 20. Kinerja pegawai yang bertugas dibidang perpajakan semakin menurun .

Berdasarkan paparan diatas, maka saya tertarik ingin/akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Beberapa pekerjaan seperti pelaporan pajak dan *outstanding job* yang berkejaran.
2. Pekerjaan yang beresiko kerugian apabila telat membayar pajak atau melapor pajak.
3. Kinerja karyawan yang mengakibatkan melambatnya pelaporan pajak.
4. Lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Independen dalam penelitian, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan kerja. Variabel Dependen dalam penelitian, yaitu Kinerja Karyawan .
2. Para responden dalam penelitian ini, yaitu bagian perpajakan , akuntansi , dan pegawai yang ada di PT Kosultindo Artha Persada

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang di temukan oleh peneliti , yaitu sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Atha Persada?

2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada

1.6.Manfaat Penelitian

1.6.1.Manfaat Teoritis

Jika di tinjau dari manfaat teoritis, manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian yang dilakukan ini adalah supaya dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia khususnya dalam hal beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2.Manfaat Praktis

Jika di tinjau dari manfaat praktis, manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memerankan patokan atau sebagai masukan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dan juga lebih memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh pekerja dan diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga kinerja karyawan akan lebih baik, karena beban kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh sangat besar terhadap kemajuan perkembangan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya pada program studi Manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media atau sarana untuk mengapresiasi ilmu yang selama ini telah saya dapat serta dapat meluaskan wawasan penulis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.