

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia yang di maksud yaitu karyawan. Karyawan merupakan tenaga utama di dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan pekerjaan yang sudah di tentukan untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan perusahaan itu tercapai bukan karena fasilitas sarana prasarana yang di berikan perusahaan kepada karyawan, namun karena kualitas dan kuantitas sumber daya manusia itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang sesuai dengan kriteria dan visi-misi perusahaan pasti mampu untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Untuk mengetahui karyawan itu bekerja dengan baik atau tidak, perusahaan biasanya menilai melalui kinerja setiap karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan baik untuk Perusahaan. Namun sebaliknya kinerja karyawan yang rendah akan berdampak negatif pada perusahaan, solusinya yaitu perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja tersebut. Dalam meningkat kan kinerja karyawan, perusahaan melakukan evaluasi internal.

Setiap organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas tiap karyawan dengan harapan kinerja karyawan selalu optimal (Sasanti & Irbayuni, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor

penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pencapaian hasil kerja itu diukur dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang di bebaskan kepada karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan, namun hasil pencapaian kerja tersebut diberi jangka waktu tertentu atau yang biasa disebut target. Target tidak hanya jangka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saja, namun target juga bisa berupa kuantitas atau jumlah pekerjaan dibebankan yang harus di selesaikan dengan kurun waktu tertentu. Jika karyawan tidak mencapai target yang ditentukan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan rendah atau kurang baik (Mega Cahyono Putera & Sulastri Irbayuni, 2023).

Menurut Torang (2012) dalam (Muhammad et al., 2016) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Rivai (2008) dalam (A. Yulia, T. Bernhard, 2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap industri harus melakukan usaha guna peningkatan kinerja akan pekerja agar keinginan indsutri bisa tercapai.

Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara selalu memperhatikan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia seperti memperhatikan beban dari kerja untuk karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja dalam industri (Nayaka, 2022).

Menurut (Nabawi, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

Beban kerja adalah kuantitas pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa dikatakan seimbang apabila yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan. Apabila tidak seimbang, maka berdampak pada kelelahan fisik karyawan (Mega Cahyono Putera & Sulastri Irbayuni, 2023).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Cv. Tirta Agung Rejoso Pasuruan yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi Es Batu Balok, Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1988 di Pasuruan Jawa Timur. Pada Cv. Tirta Agung Rejoso Pasuruan terdapat jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 55 orang, namun karyawan produksi berjumlah 40 orang. Perusahaan ini memproduksi es batu balok yang pasarnya sudah meluas di daerahnya dengan target pasar para pedagang ikan, nelayan, Umkm, Supermarket, Dll.

Karyawan bagian produksi yang ada dalam Pabrik Es Tirta Agung Rejoso Pasuruan memiliki peranan penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan kinerja

karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini Perusahaan tersebut sedang mengalami permasalahan dalam kinerja karyawan yang tidak mencapai target. Permasalahan ini dapat dilihat dari data target produksi dan realisasi di tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 1Data Jumlah Target dan Realisasi Produksi Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan Tahun 2018-2023**

Tahun	Target Produksi (balok)	Realisasi (Balok)	Persentase (%)
2018	55.000	48.756	88,64
2019	60.000	49.000	81,66
2020	60.000	44.512	74,18
2021	60.000	38.900	64,83
2022	65.000	40.700	62,61
2023	70.000	50.679	72,39

*Sumber* : Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan

Tabel 1.1 diatas fenomena yang terjadi pada tahun 2018-2023 yang menunjukkan hasil produksi dari Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan yang tidak mencapai target produksi. Dapat dilihat pada tahun 2018 persentase keberhasilan sebesar 88,64% dan pada tahun 2022 menurun cukup jauh hingga 62,61%. Peningkatan persentase pada tahun 2023 yaitu 72,39% namun masih belum mencapai target.

Dari tabel tersebut diatas kinerja karyawan tidak mencapai target dapat diindikasikan karena lingkungan kerja yang kurang memadai dari sisi penerangan, karyawan produksi bekerja dari jam 12.00-18.00 dan selanjutnya jam 00.00-06.00

yang dimana pada jam tersebut membutuhkan penerangan pada ruang produksi, Penerangan ruang produksi yang kurang maksimal sehingga menyebabkan karyawan kekurangan konsentrasi dalam bekerja dan tidak dilengkapi fasilitas kerja yang memadai. Banyak alat bantu pekerjaan yang ada di Perusahaan sudah berusia tua dan banyak yang rusak sehingga kurang memadai untuk membantu melancarkan proses produksi. Karyawan juga mengeluh merasa lelah saat proses produksi yang lama akibat mengoperasikan mesin dengan berdiri dan keterbatasan kemampuan alat. Kurangnya komunikasi antar karyawan produksi, menimbulkan masalah kenyamanan saat bekerja. Menunjukkan lingkungan kerja yang kurang kondusif saat bekerja guna mendukung meningkatkan kinerjanya.

Indikasi yang kedua yaitu beban kerja, beberapa karyawan yang ada di Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan mengatakan bahwa target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Karyawan mengeluh karena alat produksi sering rusak, sehingga karyawan harus memperbaiki alat itu sendiri, yang akhirnya pekerjaan karyawan semakin bertambah. Karyawan produksi seringkali mengirim pesanan es batu ke pelanggan. Hal ini menyebabkan karyawan memiliki beban kerja yang berat. Karena tekanan beban kerja tersebut, membuat karyawan menjadi lelah secara fisik maupun psikologi yang mengakibatkan produktivitasnya menurun.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul

## **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan”.**

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirto Agung Rejoso Pasuruan

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan ilmu serta dapat melengkapi teori yang ada, sehingga membantu

berkembangnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat membandingkan teori-teori yang ada dengan kenyataan di lapangan, terlebih pada teori lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

### b) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai bahan tambahan pengetahuan bagi mahasiswa khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan

### c) Bagi Universitas

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai tambahan referensi ilmu pengetahuan, terlebih dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan juga dapat melengkapi penelitian yang sudah ada di perpustakaan universitas sebelumnya.