

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor utama dan terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, dikarenakan untuk mencapai keberhasilan tujuan suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan peran sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (karyawan) bagi perusahaan diartikan sebagai aset atau investasi yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan dan juga meningkatkan kinerja. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Handoko (2001) kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya, yang mana perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan nya agar kinerja karyawan selalu maksimal.

Menurut Fatimah (2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padannya. Semakin baik kinerja individu dalam kelompok, maka dapat dikatakan bahwa

kinerja kelompok tersebut baik, untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal pihak perusahaan harus mengelola dan me *manage* sumber daya manusianya sebaik mungkin agar karyawan dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja yang dialami karyawan, baik itu beban kerja fisik ataupun mental. Pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, biasanya akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Memberikan beban kerja yang efektif di sebuah perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi perusahaan. Tetapi beban kerja karyawan yang berlebihan

juga akan menghambat kinerja karyawan dikarenakan mereka mengalami ketidakseimbangan. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Selain itu hal yang perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara karyawan yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level atau jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para karyawan. Oleh sebab itu Hatmawan (2015) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan diantaranya pembagian tugas yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar.

PT. Petrojaya Boral Plasterboard merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi papan gypsum sebagai salah satu material praktis guna membangun infrastruktur. Pencapaian target perusahaan yang terlalu banyak dan berat kepada karyawan dapat mengakibatkan karyawan mengalami keterdesakan waktu, selain itu mereka juga harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga terforsir dalam bekerja dan minim istirahat. Pekerjaan yang terlalu banyak dan berat dapat membuat karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik stres dan tidak ada waktu untuk pengembangan diri, sehingga dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Menurut Sudiharto (2001) beban kerja merupakan salah satu unsur yang

harus diperhatikan perusahaan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja yang berlebihan akan menghambat kinerja dan memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan karena mengalami ketidakseimbangan.

Sama seperti halnya pada PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik yang mengalami penurunan kinerja khususnya dibagian staff. Hal tersebut dapat dilihat dari data rating penilaian karyawan yang menurun, dimana perusahaan menggunakan standar KPI (*Key Performance Indicator*) dan KBI (*Key Behavior Indicator*) dalam menilai kinerja karyawan dimana setiap karyawan mendapatkan 3 sampai 5 tugas tambahan diluar dari tugas harian sesuai dengan target yang ditentukan di setiap departemen. Dalam setiap KPI dan KBI terdapat unsur wajib yang harus dicapai oleh karyawan. KPI terdiri dari empat unsur yaitu: *Safety, Healthy, Environment & People, Customer Preferred, Continuous Improvemen & Operational Achivement, Financial performance & Integration*. Sedangkan KBI terdapat lima unsur yang harus dicapai karyawan yaitu : *Safety, Integrity, Innovation, Excellence, dan Collaboration*. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan mendapat rating atau hasil penilaian yang baik juga. Berikut adalah tabel rating penilaian karyawan.

Tabel 1.1. Rating Penilaian Karyawan

Rating Penilaian Karyawan (dalam persen)				
RATING	2018	2019	2020	2021
<i>Outstanding (A)</i>	3	0	0	0
<i>Commandable (B)</i>	34	40	35	68
<i>Satisfactory (C)</i>	63	60	65	31
<i>Improvement Required (D)</i>	0	0	0	0

Sumber: PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik

Penilaian karyawan ini tergantung pada masing-masing performa individu. Arti dari nilai *Outstanding (A)* adalah karyawan dituntut untuk bekerja dan berkontribusi melebihi target KPI yang ditentukan, nilai *Commandable (B)* berarti karyawan bekerja sesuai target dan belum bisa mempunyai kontribusi lebih di bidang yang lain, sedangkan nilai *Satisfactory (C)* untuk karyawan yang performanya kurang memuaskan dan membutuhkan bimbingan lebih lanjut, serta nilai *Improvement Required (D)* untuk karyawan yang melanggar peraturan perusahaan atau mendapatkan surat peringatan sehingga tidak mendapatkan nilai.

Berdasarkan hasil wawancara, cukup sulit bagi karyawan mencapai nilai A dikarenakan membutuhkan usaha dan energi yang lebih, selain itu beban kerja harian yang diberikan perusahaan sudah terlalu banyak dan ditambah dengan beban kerja yang terdapat di KPI (*Key Performance Indicator*) membuat karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik kewalahan sehingga dapat menyebabkan produktivitas menurun. Ditambah lagi dengan adanya virus Covid-19 di tahun 2020 yang berdampak di seluruh sektor kehidupan membuat karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik mengalami penurunan dalam penilaian karyawan. Salah satu penyebabnya adalah terdapat beberapa karyawan

yang terpapar virus Covid-19 sehingga karyawan lain harus menggantikan atau merangkap posisi rekan kerja yang sedang sakit. Hal tersebut membuat karyawan kelelahan dan minim istirahat bahkan harus bekerja *overtime* selain itu menyebabkan produktivitas menurun dan *output* yang dihasilkan tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Hal tersebut juga mempengaruhi absensi karyawan.

Tabel 1.1. Absensi Karyawan

Periode	Total kehadiran seharusnya (dalam jam)	Total ketidakhadiran (dalam jam)	Presentase ketidakhadiran (%)
Juli - Desember 2018	12629	831	6,58
Januari - Juni 2019	11643	1291	11,08
Juli - Desember 2019	12925	852	6,59
Januari - Juni 2020	12037	981	8,14
Juli - Desember 2020	12402	1186	9,52
Januari- Juni 2021	11950	1272	10,64

Sumber : PT. Petrojaya Boral Platerboard Gresik

Dari data absensi karyawan diatas dapat dilihat bahwa terjadi pelonjakan ketidakhadiran pada tiap semesternya terutama di tahun 2020 hingga 2021. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan menjelaskan bahwa banyak karyawan yang datang terlambat dimana jam kerja dimulai dari pukul 08.00-17.00 dan juga terdapat beberapa karyawan yang absen dengan berbagai alasan sakit, izin, hari raya, dan lain-lain. Akibatnya karyawan lain harus mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak masuk, hal ini dapat mengganggu produktivitas karyawan dalam bekerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan perlu untuk diperhatikan. Menurut Potu (2013) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat

bekerja, baik yang bersifat fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi individu saat bekerja. Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan karena akan menimbulkan kenyamanan, rasa aman, bahkan meningkatkan semangat karyawan sehingga dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi : penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, tata letak ruang), hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Adanya fasilitas yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Sedangkan jika lingkungan kerja kurang baik maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja.

Ketidaknyamanan lingkungan kerja inilah yang akan mempengaruhi semangat dan gairah karyawan dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalasan dan berdampak pada kinerja yang menurun. Pada kondisi ini tentu dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara situasi kerja yang mencakup

fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial, kerjasama antar karyawan dan mengakibatkan ketidaknyamanan pekerja. Hal ini adalah salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik

Berdasarkan observasi di PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik, suasana kerja yang ada di perusahaan terlihat kurang nyaman. Terbatasnya luas ruangan dan tata ruang yang dibuat dalam satu area per kelompok menjadikan ruangan terlihat sempit, namun hal tersebut digunakan agar karyawan dapat berkomunikasi dan berdiskusi. Ruang gerak juga terbatas dengan adanya banyak meja dan kertas file di masing-masing area kerja karyawan dan akhirnya membuat tidak nyaman dalam bekerja. Ruang gerak yang berdekatan terkadang membuat karyawan tergerak untuk mengobrol topik diluar pekerjaan sehingga kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pencahayaan dalam ruangan pun kurang terang sedangkan setiap karyawan harus menghadap komputer setiap harinya, hal tersebut membuat mata cepat lelah dan penglihatan dapat terganggu, Suara bising dari produksi juga dirasa keras, namun hal ini sebagai pertanda bahwa produksi lancar. Karena apabila berhenti maka suasana kerja akan sunyi senyap dan terkadang justru membuat gelisah karena mempengaruhi *performance* perusahaan.

Permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah, dkk (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Polakitang,dkk (2019) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik.”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi pihak perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Petrojaya Boral Plasterboard sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya Beban Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang sehingga penelitian yang diperoleh lebih baik dan sempurna.