

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dimiliki agar upaya mencapai tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan upaya pengelolaan SDM yang bermutu maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan baik masa sekarang ataupun dimasa yang akan datang. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan untuk mewujudkan tujuan-tujuna organisasi dan individu, Menurut Widyanigrum & Siswati (2017:2).

Mempunyai pegawai dengan kinerja yang baik, merupakan harapan semua organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah yang dapat membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan para pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Maka pada kondisi tersebut, diharapkan bahwa pegawai mempunyai perilaku yang baik dalam menjalankan pekerjaan sebagai penunjang pencapaian tujuan yang diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Salah satu factor penentu keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja yang tinggi, diharapkan pekerjaan akan terlaksana

dengan baik, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja yang tinggi harus dijaga dan dipertahankan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang maka dibutuhkan perhatian khusus terhadap kinerja seseorang. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Beban merupakan kegiatan atau jumlah kegiatan yang diharapkan dapat diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini tergantung dari masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas yang diberikan tergantung dari bagaimana seseorang mengalami beban yang dirasakan Sunarso dan Kusdi (2019:2). Tujuan menilai beban kerja adalah untuk mencapai beban kerja yang terdistribusi secara merata, dapat dikelola dan untuk menghindari kelebihan dan kekurangan beban. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan. Masalah yang sering terjadi adalah ketimpangan dalam pemberian porsi beban kerja antar karyawan.

Selain faktor diatas, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan disiplin kerja merupakan kesadaran manusia untuk menaati segala aturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku disekitar, Menurut Hasibuan, (2016:163) disiplin kerja adalah suatu fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik

disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja dapat dicapai. Tanpa disiplin sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Timbulnya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memiliki suasana yang aman dan nyaman, perusahaan mampu menaikkan kinerja para karyawan. Pimpinan perusahaan dituntut mampu melihat keadaan dalam atau luar lingkungan kerja yang nampak pada perusahaan sehingga karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan nyaman, aman dan menyenangkan. Faktor yang seperti penerangan di tempat kerja. Ada juga beberapa usikan lain seperti kegaduhan yang bisa menimbulkan risih pada karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Menurut Tanjung (2016).

Pengaturan beban kerja dan lingkungan kerja yang baik adalah bisa meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka pencapaian kinerja yang maksimal perusahaan yang bersangkutan. Dalam organisasi, karyawan adalah aset yang paling penting. Karyawan memiliki peran penting di keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan juga mempengaruhi tujuan organisasi, ketika mereka menjalankan tugas mereka dengan kinerja tinggi dan profesional, itu dapat membantu organisasi untuk meningkatkan tingkat keberhasilan, dan secara otomatis memiliki efek positif bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Perlu adanya kerja sama antara atasan dan bawahan untuk saling memberi semangat dalam bekerja. Dalam melihat laju pertumbuhan dan

perkembangan suatu instansi dapat dilakukan melalui pengukuran kinerja. Kinerja merupakan suatu ukuran yang memberikan informasi mengenai capaian yang diinginkan. kinerja karyawan yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan penting. Menurut Sinarbela (2018:481) dan kinerja menjadi hal penting, karena berkaitan dengan kontribusi karyawan dalam memberikan kualitas kerja yang baik. Seiring berjalannya waktu, ukuran semangat karyawan untuk mencapai program kerja berubah-ubah. Melalui kinerja karyawan kita akan mengetahui sejauh mana keahlian para karyawan bertambah atau sebaliknya. Selain itu, kita juga dapat mengetahui kekurangan yang dikeluhkan karyawan selama bekerja.

Berdasarkan dari data penilaian kinerja karyawan yang telah diperoleh dari Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan selama tiga tahun 2020-2022 penulis dapat menjelaskan melalui penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan *Housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

No	Unsur Penilaian	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1.	Kehadiran	90	A	80	B	78	B
2	Tanggung Jawab	83	B	78	B	70	C
3	Kepatuhan	89	B	83	B	75	C
Jumlah		262	-	241	-	223	-
Rata-rata		87,33	B	80,33	B	74,33	C

Sumber Data: Supervisor Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan.

Keterangan :

A (Amat Baik) : (91-100)

B (Baik) : (76-90)

C (Cukup) : (51-75)

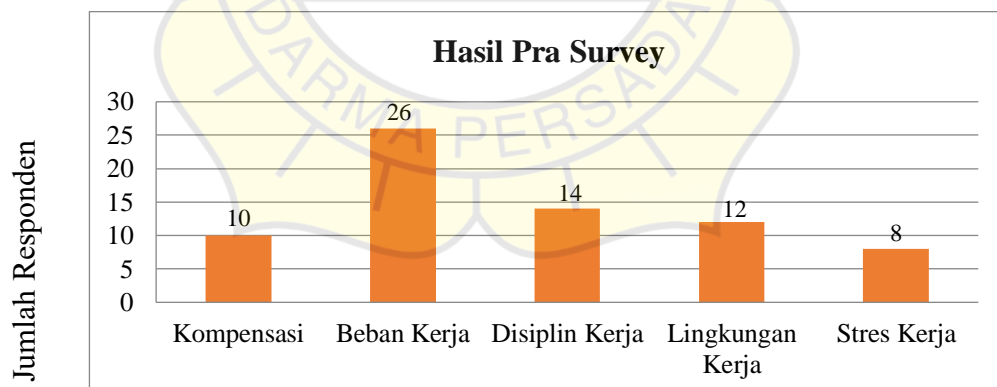
D (Sedang) : (<50)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami penurunan pada kehadiran, tanggung jawab dan kepatuhan. Dimana nilai unsur kehadiran di tahun 2022 sebesar 90 dan mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 80 dan pada tahun 2020 sebesar 78. Pada nilai unsur tanggung jawab tahun 2022 sebesar 83, mengalami penurunan di tahun 2021 sebesar 78 dan di tahun 2020 sebesar 70. Sedangkan unsur kepatuhan ditahun 2022 sebesar 89 dan mengalami penurunan ditahun 2021 sebesar 83 dan ditahun 2020 sebesar 75. Sebagian besar mengalami penurunan dikarenakan adanya unsur pandemic Covid-19 yang telah mengganggu proses aktivitas bekerja karyawan sehingga kinerja karyawan housekeeping menjadi menurun. Dalam hal ini, kehadiran menurun terjadi karena karyawan yang

mungkin terjangkau covid sehingga mengakibatkan tidak dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya secara maksimal dalam menyelesaikan juga berpengaruh kepada kepatuhan dan larangannya

Oleh karena itu penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat dipengaruhi kinerja karyawan dan untuk mendukung hasil penelitian ini diperlukan penelitian terdahulu terhadap seluruh karyawan *70housekeeping* yang bekerja di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini:

Berikut hasil Pra Survey variable kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang tak terduga mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dapat di jelaskan pada gambar 1.1 dibawah ini:



Sumber Data: diolah penulis tahun 2023

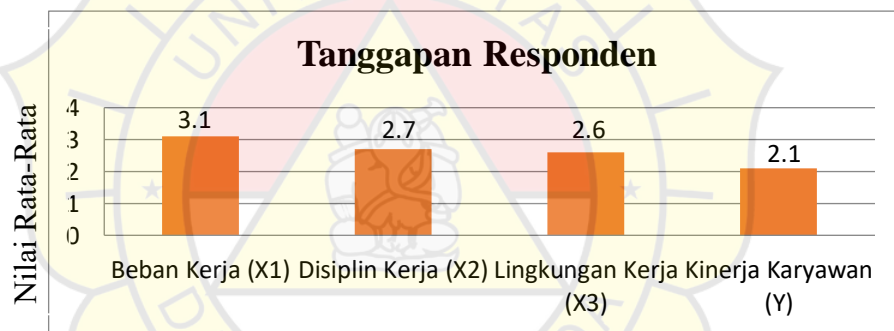
Gambar 1.1

Grafik. Hasil pra survey yang mempengaruhi Kinerja Karyawan *Housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

Tabel hasil penelitian pendahuluan variabel kinerja pada karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor variabel tertinggi sebagai

variabel independent penelitian yaitu Beban kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

Dari pernyataan diatas untuk dapat mengetahui permasalahan variabel Beban kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan *housekeeping* yang dijadikan responden dalam penelitian. Berikut hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1. 2 Grafik Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dan dapat dilihat berdasarkan tabel 3.4 interpretasi nilai. Nilai beban kerja mencapai rata-rata 3,1 yang mengindikasikan tingkat beban kerja sangat tinggi, nilai variabel disiplin kerja mencapai rata-rata 2,7 yang mengindikasikan juga tinggi, nilai variabel lingkungan kerja mencapai rata-rata 2,6 yang mengindikasikan baik, serta nilai variabel kinerja karyawan yang mencapai rata-rata 2,1 yang mengindikasikan tidak baik atau rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa Beban Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja

dan Kinerja karyawan di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan pertolongan sudah baik atau tinggi, sedangkan kinerja karyawannya masih tergolong tidak baik atau rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Beban Kerja, Disiplin kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka Identifikasi Masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat Beban kerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan secara rata-rata sudah tinggi, namun dalam kinerja karyawan *housekeeping* masih rendah.
2. Penerapan Disiplin kerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang diberikan sudah sangat baik namun kinerja karyawan *housekeeping* tersebut masih rendah .
3. Kondisi lingkungan kerja karyawan di Kantor Pusat Badan Pencarian dan Pertolongan sudah baik namun kinerja karyawan *housekeeping* masih rendah.

4. Kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan secara rata-rata rendah yang mengakibatkan tujuan yang ditetapkan tidak tercapai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping*. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah para karyawan *Housekeeping* yang bekerja di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, serta pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan?

3. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan“ adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan di atas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu manajemen Sumber daya manusia di mana Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh beban Kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.
 - b. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan Kembali kinerja karyawan *housekeeping* di dalam instansi.