# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja Karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, sehingga kinerja karyawan merupakan aspek yang cukup diperhatikan oleh perusahaan (Sari *et al*, 2020). Dalam hal ini kinerja karyawan harus selalu dalam kondisi yang baik untuk mendorong keberhasilan dari sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020:77). Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020:14).

Mempunyai karyawan 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 karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Maka pada kondisi tersebut, diharapkan bahwa karyawan mempunyai perilaku yang baik dalam menjalankan pekerjaan sebagai penunjang pencapaian tujuan yang diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai perencana, pemikir dan penggerak dalam sebuah organisasi, baik lembaga maupun perusahaan (Susan, 2019 : 3). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya sehingga kemajuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan atau pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rosiana, 2018:32).

Salah satu faktor 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 *et al* 2018:2). 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 tanggung jawab yang harus diselesaikan. Masalah yang sering terjadi adalah ketimpangan dalam pemberian porsi beban kerja antar karyawan.

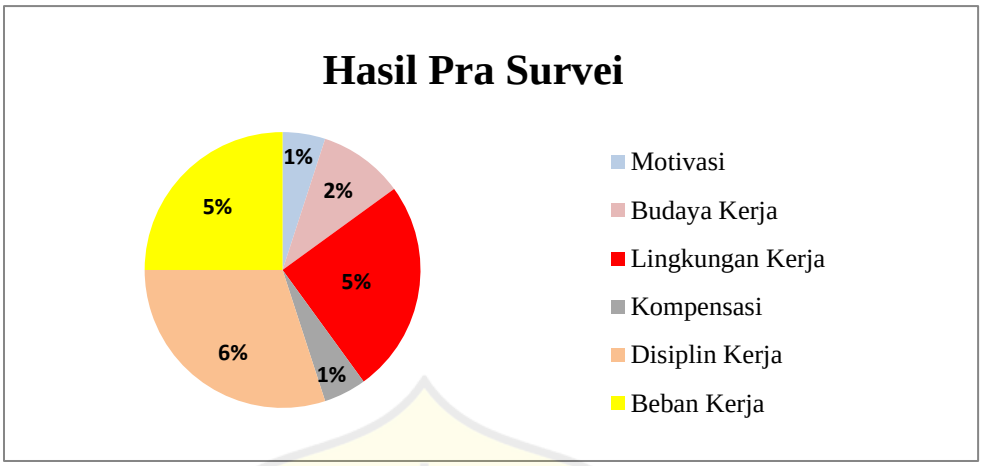
Salah satu faktor diatas, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan disiplin kerja merupakan kesadaran manusia untuk mentaati segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku disekitar. Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran atau pengendalian diri seorang pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi, baik aturan secara tertulis maupun yang tidak tertulis (Siregar, 2020:22). Salah satu sasaran utamanya adalah untuk menumbuhkan disiplin diri diantara pegawai agar datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan demikian diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara, 2019:173). Dengan begitu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya, tetapi jika lingkungan kerja

buruk tidak memadai, maka pekerjaan karyawan akan terhambat bahkan pekerjaan tersebut tidak bisa selesai pada waktunya dan karyawan akan mudah mengalami stres saat bekerja.

PT. Sannaga Manggala Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu lapis (*veneer*) dan *plywood* yang berlokasi di Karanganyar, Jawa Tengah dan sudah berdiri sejak tahun 2018. Pemilik terdiri dari 3 orang yang berasal dari Pontianak, Kalimantan. Mereka telah berteman sejak dibangku sekolah menengah umum yang menjadikan singkatan dalam perusahaan kami yaitu SMU. Salah satu pemilik telah memiliki pengalaman dalam industri kayu lapis selama kurang lebih 30 tahun, setelah pensiun beliau mengembangkan usaha industri kayu lapis, dari sinilah awal mula PT Sannaga Manggala Utama berdiri.

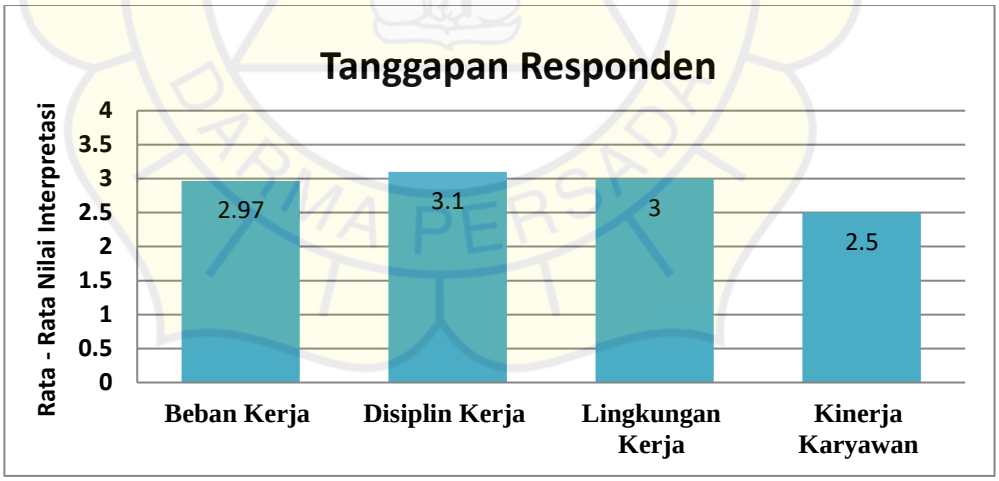
Untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 orang dari populasi karyawan yang dijadikan responden, dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama. Dengan variabel berupa motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Berikut adalah hasil dari pra survei tersebut :




Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2024

**Gambar 1.1 Hasil Pra-Survei Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 karyawan tetap mengenai beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Sannaga Manggala Utama, dengan diagram yang sudah diolah pada Gambar 1.2 di bawah:




Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2024

**Gambar 1.2**

**Tanggapan Responden Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Sannaga Manggala Utama**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan dapat dilihat bahwa berdasarkan table 3.4 interpretasi nilai beban kerja rata-rata sebesar 2,97 yang artinya tinggi, ini berarti karyawan PT Sannaga Manggala Utama memiliki beban kerja yang tinggi. Interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 3,1 yang artinya baik, berarti PT Sannaga Manggala Utama mempunyai karyawan yang tingkat kedisiplinan yang baik. Interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3 yang artinya baik, berarti lingkungan kerja di PT Sannaga Manggala Utama baik dan nilai interpretasi kinerja karyawan rata-rata sebesar 2,5 yang artinya rendah, ini berarti bahwa kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama masih rendah.

## 1.2. Identifikasi, Pembahasan Dan Rumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Beban kerja karyawan PT Sannaga Manggala Utama yang tinggi sehingga kinerja karyawan rendah.
2. Disiplin kerja karyawan PT Sannaga Manggala Utama yang baik belum mampu mendorong kinerja sehingga kinerja karyawa rendah.
3. Lingkungan kerja memiliki fasilitas yang baik tetapi kinerja karyawan PT Sannaga Manggala Utama rendah.

### 1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah supaya pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terarah. Batasan dalam penelitian ini adalah beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sannaga Manggala Utama.

### 1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maslah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kayawan di PT Sannaga Manggala Utama
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sannaga Manggala Utama

## 1.4. Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

### 1.4.1. Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu media untuk menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan, dan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

### 1.4.2. Aspek Praktis

**1. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi PT Sannaga Manggala Utama dalam mengelola sumber daya manusia agar meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

**2. Bagi Penulis Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan informasi yang berguna bagi penulis mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.