

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil dari kerja sumber daya manusia adalah kinerja, untuk itu pengembangan kemampuan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus memperhatikan sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan (Cahya dan Fuady, 2020). Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada kondisi beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Beban kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya harus melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos et al., 2018).

Jika beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan melebihi kemampuan kerja karyawan maka akan muncul kelelahan, serta stres. Sehingga Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja yang diberikan dan menciptakan kesetiaan karyawan, serta hubungan kinerja yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan Kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki perfoma yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang tidak sesuai dengan target yang diberikan, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan dan perusahaan memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapai (Ronal & Hotlin, 2019).

Motivasi berhubungan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja merupakan hal yang paling utama bagi setiap individu untuk memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri para karyawan setiap kali menyelesaikan pekerjaan (Ekhsan, 2019). Motivasi kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat

mempengaruhi tingkat kinerja, kualitas kerja, komitmen karyawan pada organisasi dan budaya kerja (Suwardi & Utomo, 2019). Agar tercipta kinerja yang tinggi perlu pula peningkatan dalam hal semangat kerja yang bagus agar potensi dari sumber daya manusia itu sendiri dapat maksimal tertuang dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan, agar dapat menyumbang hasil yang positif untuk perkembangan perusahaan (Kusumayanti et al., 2020).

PT. Satria Nusantara Sakti adalah perusahaan penyalur tenaga kerja (*outsourcing*) yang memiliki tiga cabang yaitu dengan pusat di Jakarta dan dua cabang baru di Mojokerto dan Serang. Seiring dengan meningkatnya permintaan akan tenaga *outsourcing*, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki hasil kerja yang bagus. Untuk itu, karyawan perusahaan *outsourcing* perlu memiliki kinerja yang baik agar system rekrutmen, pelatihan dan penyaluran tenaga *outsourcing* berjalan dengan baik dan sesuai target. Kesuksesan perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik bisa menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut. Pengelolaan karyawan yang dilakukan PT. Satria Nusantara Sakti bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan meningkatkan tujuan dari PT. Satria Nusantara Sakti dimana itu dapat membantu perusahaan menjalin hubungan harmonis antara perusahaan *outsourcing*, pekerja dan lembaga-lembaga pengguna.

Dalam pelaksanaan kegiatan baik pusat maupun cabang perusahaan PT. Satria Nusantara Sakti mengalami permasalahan yang

dapat menurunkan kinerja karyawan. Permasalahan beban kerja yang terjadi yaitu tingginya beban kerja karyawan. Adanya pernyataan dari karyawan bahwasannya mereka mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja mereka bertambah fenomena yang terjadi lainnya seperti adanya karyawan yang bekerja bukan sesuai porsi pekerjaan, yaitu melakukan pekerjaan bukan tanggungjawabnya, beberapa karyawan juga terkadang diminta melakukan tugas diluar jam kerja untuk mengawasi atau mengevaluasi tenaga kerja shift pada malam, permintaan tenaga kerja yang terus meningkat dari perusahaan yang bekerja sama dengan PT. SNS yang menginginkan tenaga kerja dengan kriteria tertentu yang sulit untuk dipenuhi. Tentunya hal tersebut juga tidak lepas dari perilaku karyawan yang selalu menunda-nunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan aktivitas kerja. Bahkan karyawan tidak menggunakan waktu kerja secara efektif dan karenanya pekerjaan tidak dilaksanakan tepat waktu.

Setiap kantor PT. Satria Nusantara Sakti sudah menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dengan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan keamanan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih ada pernyataan tentang adanya beberapa sarana dan prasarana pendukung yang tidak memberikan kontribusi yang positif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini disebabkan karena perbaikan dan pemeliharaan fasilitas cenderung kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan, seperti tidak adanya printer untuk mencetak laporan, penataan ruang yang masih

kurang rapi, dan beberapa tempat tidak disediakan penerangan. Masalah lain yang dimiliki karyawan dalam PT. Satria Nusantara Sakti mengenai lingkungan kerjanya yaitu kurangnya komunikasi dan keakraban antar sesama karyawan yang bisa menimbulkan kesalahan penerimaan informasi sehingga mempengaruhi proses kegiatan perusahaan yang sedang berjalan.

PT. Satria Nusantara Sakti juga mempunyai masalah mengenai motivasi, yang dimana perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti tidak adanya promosi kerja, asuransi tenaga kerja yang kurang lengkap, dan tidak adanya tunjangan yang berakibatkan tidak maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, menurut Ridwan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pentingnya motivasi karena berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Dari uraian diatas dapat dilihat pentingnya peranan beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Nusantara Sakti”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah rumusan persoalan yang harus dijawab melalui penelitian. Rumusan masalah hendaknya dibuat dalam bentuk pertanyaan dan mendukung kata-kata yang menyatakan persoalan. Rumusan masalah tidak boleh keluar dari lingkup topik penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti ?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah adalah pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai dengan dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Tujuan penelitian ini berhubungan dengan rumusan masalah penelitian sehingga jumlah pertanyaan dalam rumusan masalah harus sama dengan jumlah pernyataan dalam tujuan penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti.
4. Untuk mengetahui beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menyatakan manfaat hasil penelitian atau tercapainya tujuan penelitian. Pada prinsipnya bertujuan menjelaskan manfaat praktis dan teoritis. Berdasarkan uraian diatas maka manfaat tersebut adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan kajian mengenai topik-topik yang dibahas dalam penelitian ini, khususnya tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti.

b. Bagi Pembaca Pada Umumnya

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca tentang manajemen sumber daya manusia melalui beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai bahan perbandingan antara teori dengan praktek nyata ini di perusahaan yang selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi.

c. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen dalam mengelola perusahaan khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi Pengembangan Ilmu Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi materi manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman mengenai realitas yang terjadi di dunia perusahaan secara nyata tentang materi materi yang pernah dipelajari selama perkuliahan.