

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi agar sebuah bisnis yang telah dirancang oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya tersebut suatu perusahaan akan sulit beroperasi seperti yang telah direncanakan sebagaimana mestinya walaupun Sumber Daya Manusia yang lainnya telah terpenuhi. Manusia memang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami berbeda dengan sebuah mesin. Permasalahan yang berhubungan dengan mesin akan mudah untuk diperbaiki, tetapi jika masalahnya itu terkait dengan karyawan atau manusia harus adanya strategi dan pemahaman yang khusus untuk diteliti. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan organisasi atau instansi tidak akan mudah, oleh karena itu karyawan akan bekerja dengan baik secara optimal untuk dapat meningkatkan prestasi jika kebutuhan mereka terpenuhi.

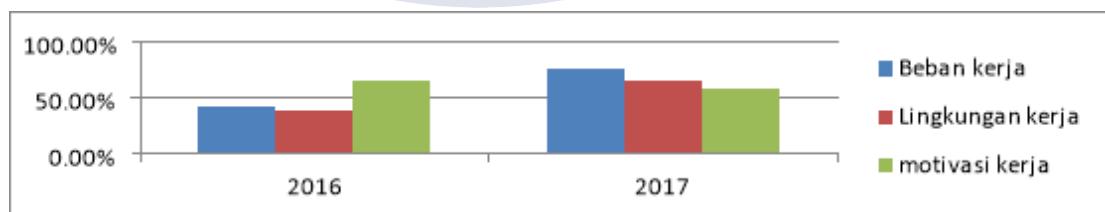
Organisasi/instansi dan pegawai sangat berkaitan erat dan saling berhubungan. Bila karyawannya mampu membawa peningkatan dalam suatu organisasi maka dapat menghasilkan keuntungan. Bagi karyawan prestasi adalah sebuah pencapaian dan dianggap sebagai peluang yang sangat baik. Namun dalam suatu organisasi jika keberhasilan itu dapat dikatakan adanya beberapa sarana dalam menuju pertumbuhan dan adanya sebuah perkembangan Terdapat beberapa banyak faktor yang dapat sangat mempengaruhi sumber daya manusia ketika akan melakukan suatu pekerjaannya yaitu berasal dari eksternal maupun internal dalam organisasi itu sendiri.

Susanto (2019) menyatakan bahwa faktor lain yang dinilai peneliti yaitu adanya beban kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, beban kerja yang terlalu berat yang diberikan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja oleh karena itu perlu adanya perhitungan beban kerja untuk karyawan. Menurut Sunyoto (2012) Beban kerja dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek yaitu penggunaan waktu, fisik dan mental. Selain itu faktor lingkungan kerja suasana tempat kerja yang dirasakan oleh para pegawai disuatu organisasi/instansi baik dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif perusahaan seharusnya mampu mendorong para pekerjanya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja faktor yang sangat kuat muncul dari internal maupun eksternal diri seseorang untuk membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai suatu keinginan, perusahaan seharusnya memberikan dukungan kepada para karyawan dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan sebuah ide dan apresiasinya dengan begitu karyawan akan lebih terdorong untuk berfikir lebih kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka, membuat kinerja karyawan menjadi sangat cepat dan maksimal serta selalu memberikan hasil usaha yang terbaik bagi perusahaan.

Ada situasi ekonomi di Indonesia saat ini setiap organisasi harus lebih berusaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas pada semua bidang, untuk mewujudkan itu maka diharapkan setiap karyawan memberikan kontribusi untuk organisasi dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai produktivitas tenaga kerja maksimum bagi organisasi tersebut, untuk mengenali apa yang menjadi permasalahan yang berkaitan pada karyawan dan sumber daya manusia, organisasi ataupun instansi harus memposisikan tenaga ahli pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Poakita et al., (2019) Sebagai Negara yang sedang berkembang, Indonesia memasuki era negara industri, semakin berkembangnya aktivitas ekonomi baik nasional maupun internasional yang dinamis, keterampilan dan kapasitas SDM perlu lebih berkompeten dalam sebuah perusahaan, adanya kontribusi dan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan visinya serta misi yang telah ditetapkan karena keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja karyawan dalam perusahaan.

PT. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang pembuatan beton siap pakai (ready mix concrete). PT. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo lahir sebagai cikal bakal perusahaan pada tahun 1989. UD Merak Jaya Beton pertama kali berdiri di Pasuruan, Jawa Timur dan bergerak dalam bidang usaha pemecah batu (stone crusher). Pada tahun 2002, PT. Merak Jaya Beton mendirikan batching plant pertamanya di Pasuruan, Jawa Timur. Kemudian pada tahun 2011 mendirikan batching plant yang kedua di Bali dan di tahun 2012 menambah batching plant di daerah Karawang, Jakarta. Seiring berjalannya waktu, PT. Merak Jaya Beton telah mendirikan batching plant dengan metode wet mix dan dry mix diseluruh Jawa dan Bali dengan didukung oleh stone crusher di beberapa wilayah. Di PT. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo memiliki masalah yang terkait dengan kinerja karyawannya. Pada tahun 2016 PT Merak Jaya Beton memiliki tekanan terhadap beban kerja yang ditanggung oleh karyawannya sebesar 42,4% mempengaruhi kinerja karyawan dimana seorang karyawan yang memiliki job desc yang merangkap. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman sebesar 38,9%. Motivasi kerja juga dapat memicu kualitas kinerja karyawan dimana baik buruknya suatu pekerjaan yang tidak diimbangi oleh suatu reward dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan sebesar 64,7%. Sedangkan pada tahun 2017 beban kerja di PT Merak Jaya Beton sebesar 75,1%, faktor lingkungan kerja meningkat sebesar 64,1% dan motivasi kerja mengalami penurunan sebesar 57,4%. Kenaikan dan Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menjadi pemicunya, diantaranya beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1.1. Grafik Tanggapan Responden

Sumber : data MSDM PT merak Jaya Beton Plan Pamotan

Berdasar kan grafik dalam Gambar -1 dapat di peroleh hasil tanggapan responden Beban kerja ,Lingkungan Kerja, Dan Motivasi kerja. Kenaikan dari tahun 2016 ke 2017 yang berarti penerapan Beban kerja yaitu kurang baik. Begitu pula tanggapan responden untuk lingkungan kerja dari tahun 2016 ke 2017 mengalami kenaikan menunjukan bahwa penerapan lingkungan kerja yaitu kurang baik, dan tanggapan responden untuk motivasi kerja dari tahun 2016 ke 2017 mengalami penurunan yang arti nya motivasi kerja cukup rendah.

Beban kerja menurut Adil Kurnia (2010) adalah proses untuk mendapatkan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang tepat dilimpahkan kepada karyawan. Beban kerja pada PT. Merak Jaya Beton akibat dari seringnya jobdesk belum terklarifikasi dengan jelas sehingga seringkali terjadi tumpang tindih peran dan tanggung jawab pada pekerjaan. Adanya mekanisme payroll (potongan gaji untuk absensi dan keterlambatan) yang tinggi serta terjadinya turn over yang tinggi karena beban kerja yang ditanggihkan dan pressure management yang tidak sebanding dengan kesejahteraan yang diberikan. Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013:97) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang ditanggihkan. Menurut Triatna (2015:92) megemukakan bahwa motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan satu sama lain. Penelitian mengenai kaitan antara kedua nya menunjukan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengajukan usulan penelitian dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERAK JAYA BETON PAMOTAN, SIDOARJO**

1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan Sidoarjo.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut tentang beban kerja lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

1.5. BATASAN MASALAH

Dalam sebuah penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar permasalahan yang akan diteliti tidak melebar. Menyangkut kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini penulis akan membatasi masalah yang diteliti meliputi pengaruh dari beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton pada departemen Trucking Management System faktor yang lain tidak diteliti.

1. Beban kerja dibatasi pada target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.
2. Lingkungan kerja dibatasi pada suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi ruang tempat kerja.
3. Motivasi kerja dibatasi terhadap produktivitas karyawan

