

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Lang Jaya Makmur Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa, didirikan oleh sekelompok mantan karyawan PT. Bank Central Asia Tbk, pada tanggal 8 Agustus 2004 dan disahkan di Bandung. Inisiatif pendirian PT. Lang Jaya Makmur Bersama ini didasarkan pada keinginan untuk dapat memberikan sumbangsih lebih besar lagi bagi kesejahteraan masyarakat pada umumnya, dengan membuka lapangan pekerjaan baru melalui unit-unit usaha yang dikerjakan oleh PT. Lang Jaya Makmur Bersama. Untuk saat ini PT. Lang Jaya Makmur Bersama berkonsentrasi pada pengembangan jasa Perparkiran, Kontraktor Sipil, *Furniture Interior*, Jasa kebersihan, *Jasa Out Sourcing* Tenaga Kerja, Jasa Pelatihan (*Training*), Jasa Negosiator, Jasa Pengadaan Barang (alat tulis Kantor).

PT. Lang Jaya Makmur Bersama selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga dapat berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014).

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah *positioning* layaknya “*the right man in the right place on the right time*”.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013). Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi. Perubahan dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas fisik dan mental karyawan. Mempertimbangkan aspek sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi, fungsi personalia seperti perekrutan, seleksi karyawan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sejalan dengan itu semua, salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu.

Fahmi (2014) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat profit maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hal ini bisa bersifat individual, karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga baik dan tidaknya kinerja suatu individu sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang, dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Namun terkadang, dapat menyebabkan individu tidak mampu melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi, bila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan hingga stres.

Apabila mengacu pada beberapa pernyataan di atas, pada dasarnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya dengan meminimalisir kadar stres yang kemungkinan dialami oleh masing-masing individu. Dalam artian, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan bagus apabila stres kerja yang dirasakan karyawan rendah. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada. Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik

maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan (Haryanti, dkk, 2013).

Beban kerja dapat menjadi salah satu faktor penyebab stres. Penelitian Shabbir & Naqvi (2017) beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Bruggen (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja instansi juga menjadi buruk. Terkait dengan beban kerja dari observasi yang diperoleh bahwa beban kerja pegawai PT Lang Jaya Makmur Bersama kurang maksimal. Hal ini terlihat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, berupa penetapan standar pekerjaan yang dilaksanakan masih banyak tidak terlaksana dengan baik dan tidak merata yang

mengakibatkan kecemburuan sosial yang pegawai yang lain. Selain itu pula jumlah pegawai yang masih sangat kurang bekerja secara profesional, dapat dilihat pada jam-jam kantor selalu diluar melaksanakan aktivitas pribadi. Penetapan target kerja yang lambat disebabkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengelola pekerjaan belum maksimal.

Adapun 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 (Potu, 2013). Pada kondisi ini tentu dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial, kerjasama antar karyawan serta mengakibatkan pekerja menjadi tidak nyaman. Chandra & Priyono (2016) menjelaskan bahwa bila lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ditambahkan hasil penelitian Asrianti, dkk. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak-nyamanan

dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, judul yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lang Jaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lang Jaya Makmur Bersama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lang Jaya Makmur Bersama?

C. Batasan Masalah

Agar permasalahan pada penelitian ini tidak menjadi luas, perlu adanya batasan-batasan, sehingga ruang lingkup penelitian menjadi jelas. Berdasarkan dari identifikasi masalah di atas dan mengingat keterbatasan biaya, tenaga, kemampuan dan waktu penelitian, maka penelitian ini dilakukan selama bulan Maret- April 2019.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Lang Jaya Makmur Bersama.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lang Jaya.

Makmur Bersama.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan, diantaranya:

1. Bagi Penelitian

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu manajemen mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lang Jaya Makmur Bersama, sehingga perusahaan dapat meningkatkan faktor-faktor tersebut di kemudian hari.