

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

SDM atau Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang berfungsi sebagai pendorong gerakan produksi pada perusahaan. Supaya sesuai dengan visi dan misi pada perusahaan, Harus ada pemilihan dalam SDM. Maka dari itu sebuah perusahaan harus melakukan penerapan yang baik pada manajemen SDM demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Dengan berjalananya proses masuknya ke ruang lingkup saat ini dan pada keadaan masyarakat sekarang, sering terdapat beberapa masalah yang meninbulkan sebuah perusahaan mengalami ketidakberhasilan mencapai tujuannya, adapun karena kurangnya beradaptasi dan turunnya kemampuan untuk bersaing dengan keadaan teknologi saat ini maupun karena kurangnya kinerja dari SDM pada perusahaan tersebut, penting untuk diketahui bahwa manusia merupakan keadaan yang sangat penting untuk berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan untuk meraih tujuannya.

Menurut Bintoro (2017:105) Kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab nya dengan hasil sebagaimana yang diharapkan. Pengertian ini menjelaskan kinerja adalah hasil dari seseorang yang kesediaannya untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawab nya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas Kinerja menjadi faktor penting untuk pencapaian target dari sebuah perusahaan, dan keuntungan perusahaan, ada beberapa keadaan yang juga membuat pengaruh pada kinerja yaitu beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

PT. Bintang Jaya Manunggal bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini mulai beroperasi secara komersial sejak tahun 2016. Berikut ini adalah hasil dari pra survey kinerja PT. Bintang Jaya Manunggal.

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan  
pada PT. Bintang Jaya Manunggal**

No	Pernyataan	Hasil		
		Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Karyawan selalu datang tepat waktu	19 (63,3%)	11 (36,7%)	30
2	Ketelitian karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku	18 (60%)	12 (40%)	30
3	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	9 (30%)	21 (70%)	30
4	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30
5	Karyawan dapat menjalankan SOP yang berlaku	16 (53,3%)	14 (46,7%)	30
Jumlah		73 (48,7%)	77 (51,3%)	

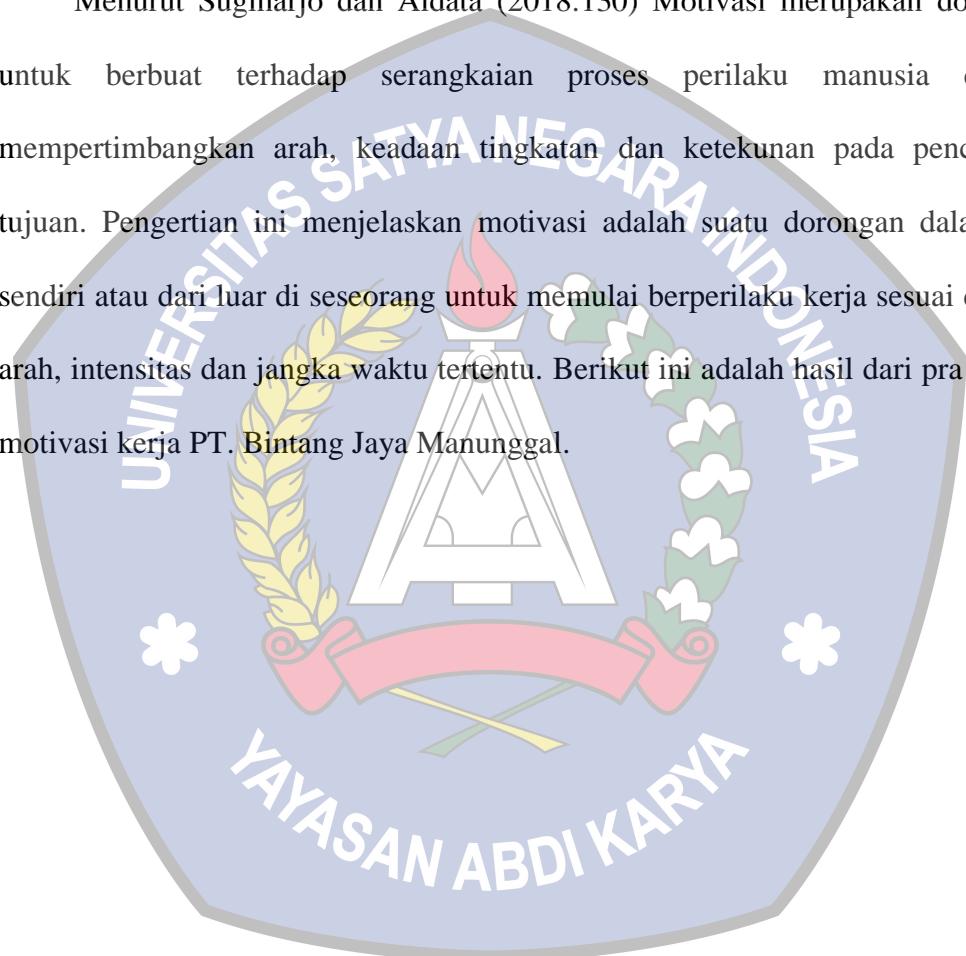
(sumber data: hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan table 1.1 di atas, pada hasil prasurvei yang telah dilakukan, terdapat fenomena masalah pada variable kinerja karyawan, yaitu dapat dilihat dari Pernyataan pertama menjelaskan bahwa ada (63,3%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia dapat datang tepat waktu pada saat bekerja. Pernyataan kedua terdapat (60%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia mampu bekerja dengan teliti sesuai dengan aturan yang berlaku. Pernyataan ketiga terdapat bahwa (70%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia masih melakukan kesalahan dalam bekerja. Pernyataan keempat terdapat (63,3%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia tidak bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melaksanakan pekerjaannya. Lalu Pernyataan kelima terdapat (53,3%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia dapat menjalankan SOP yang berlaku. Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 73 (48,7%) jawaban responden yang menyatakan ya, dan 77 (51,3%) yang menyatakan tidak terhadap pernyataan indikator kinerja karyawan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang indikator kinerja karyawan PT. Bintang Jaya Manunggal menunjukkan terdapat fenomena atau masalah kinerja karyawan pada PT. Bintang Jaya Manunggal, seperti karyawan yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, lalu karyawan yang tidak bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dengan adanya hasil prasurvei bahwa terdapat fenomena atau masalah kinerja karyawan pada PT. Bintang Jaya Manunggal maka perlu dilakukan pembuktian melalui suatu penelitian.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja dalam mencapai suatu hal.

Menurut Sugiharjo dan Aldata (2018:130) Motivasi merupakan dorongan untuk berbuat terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, keadaan tingkatan dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Pengertian ini menjelaskan motivasi adalah suatu dorongan dalam diri sendiri atau dari luar di seseorang untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Berikut ini adalah hasil dari pra survey motivasi kerja PT. Bintang Jaya Manunggal.



**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja karyawan  
pada PT. Bintang Jaya Manunggal**

No	Pernyataan	Hasil		
		Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Saya mendapatkan penghargaan apabila dapat berprestasi dengan baik.	9 (30%)	21 (70%)	30
2	Setiap hasil kerja yang telah saya laksanakan layak mendapatkan penghargaan.	12 (40%)	18 (60%)	30
3	Prestasi yang saya raih selama ini sudah sangat memuaskan.	14 (46,6%)	16 (53,4%)	30
4	Saya diberikan apresiasi dan diperhatikan oleh atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30
5	Saya mendapatkan pujian ketika menyelesaikan tugas tepat waktu	8 (26,7%)	22 (73,3%)	30
Jumlah		54 (36%)	96 (64%)	

(sumber data: hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas. pada hasil prasurvei yang telah dilakukan, terdapat fenomena masalah pada variable motivasi kerja, yaitu dapat dilihat dari Pernyataan pertama menjelaskan bahwa ada (70%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia tidak mendapatkan penghargaan apabila dapat berprestasi dengan baik. Pernyataan kedua terdapat (60%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia belum mendapatkan penghargaan dari hasil kerja yang telah dilaksanakan. Pernyataan ketiga terdapat bahwa (53,4%) dari 30 responden, mengatakan bahwa prestasi yang diraih selama

ini belum memuaskan. Pernyataan keempat terdapat (63,3%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia tidak diberikan apresiasi dan perhatian oleh atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Lalu Pernyataan kelima terdapat (73,3%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia tidak mendapatkan pujiann ketika menyelesaikan tugas tepat waktu. Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 54 (36%) jawaban responden yang menyatakan ya, dan 96 (64%) yang menyatakan tidak terhadap pernyataan indikator motivasi kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang indikator motivasi kerja karyawan PT. Bintang Jaya Manunggal menunjukkan terdapat fenomena atau masalah yang mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Bintang Jaya Manunggal, seperti tidak mendapatkan penghargaan apabila seorang karyawan dapat berprestasi dengan baik, tidak diberikan apresiasi oleh atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak mendapatkan pujiann ketika menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hal ini dapat menurunkan motivasi seseorang dalam bekerja, karena kurangnya perhatian dari atasan maupun rekan kerja. Dengan adanya fenomena atau masalah motivasi kerja pada karyawan PT. Bintang Jaya Manunggal perlu dilakukan dengan pembuktian melalui suatu penelitian.

Selain kurangnya motivasi kerja pada seorang karyawan adapun faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, ialah Beban Kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang sudah ditentukan.

Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menjadikan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak pekerjaan. Apabila hal ini sering terjadi, akan berdampak pada kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari pra survey beban kerja pada PT. Bintang Jaya Manunggal



**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Beban Kerja  
pada PT. Bintang Jaya Manunggal**

No	Pernyataan	Hasil		
		Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Saya mengerjakan banyak sekali pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan	18 (60%)	12 (40%)	30
2	Target pekerjaan yang harus saya capai terlalu tinggi	21 (70%)	9 (30%)	30
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	18 (60%)	12 (40%)	30
4	Waktu yang disediakan cukup untuk mencapai target	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30
5	Target dan jumlah SDM yang disediakan sudah sesuai	4 (13,3%)	26 (86,7%)	30
Jumlah		72 (48%)	78 (52%)	

(sumber data: hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas. pada hasil prasurvei yang telah dilakukan, terdapat fenomena masalah pada variable beban kerja, yaitu dapat dilihat dari Pernyataan pertama menjelaskan bahwa ada (60%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia mampu mengerjakan banyak sekali pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan. Pernyataan kedua terdapat (70%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang harus dicapai dengan

target tinggi. Pernyataan ketiga terdapat bahwa (60%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia mampu mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Pernyataan keempat terdapat (63,3%) dari 30 responden, mengatakan bahwa waktu yang disediakan belum cukup untuk mencapai target. Lalu pernyataan kelima terdapat (86,7%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia target dan jumlah SDM yang disediakan belum sesuai, Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 72 (48%) jawaban responden yang menyatakan ya, dan 78 (52%) yang menyatakan tidak terhadap pernyataan indikator beban kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang indikator beban kerja karyawan PT. Bintang Jaya Manunggal menunjukkan terdapat fenomena atau masalah yang mengenai beban kerja karyawan pada PT. Bintang Jaya Manunggal, seperti, waktu yang disediakan belum cukup untuk mencapai target tertentu yang di berikan oleh atasan, lalu jumlah SDM yang disediakan belum sesuai dengan target dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Hal ini dapat menyebabkan kurangnya karyawan untuk berkerja dengan maksimal karena banyaknya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta kurangnya waktu dan jumlah SDM yang belum sesuai dengan target dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, Dengan adanya fenomena atau masalah beban kerja pada karyawan PT. Bintang Jaya Manunggal perlu dilakukan dengan pembuktian melalui suatu penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana Dan Firdaus (2017), menyatakan Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan menurut yuliya ahmad, Bernhard tewal, dan Rita N. Taroreh (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini saya akan membuktikan bahwa Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menyatakan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Sedangkan menurut Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja secara internal terhadap kinerja karyawan operator. Maka dalam penelitian ini saya akan membuktikan bahwa Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Berikut ini adalah hasil dari pra survey lingkungan kerja pada PT. Bintang Jaya Manunggal.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja  
pada PT. Bintang Jaya Manunggal**

No	Pernyataan	Hasil		
		Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Pencahayaan lampu dalam ruangan saya bekerja sudah memadai	9 (30%)	21 (70%)	30
2	Sirkulasi udara didalam kantor sudah sesuai dengan standar Kesehatan dan lingkungan	17 (56,7%)	13 (43,3%)	30
3	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun luar kantor	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30
4	Kebisingan suara di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum	24 (80%)	6 (20%)	30
5	Saya mendapatkan perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30
Jumlah		81 (54%)	69 (46%)	

(sumber data: hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas. pada hasil prasurvei yang telah dilakukan, terdapat fenomena masalah pada variable lingkungan kerja, yaitu dapat dilihat dari Pernyataan pertama menjelaskan bahwa ada (70%) dari 30 responden, mengatakan bahwa pencahayaan lampu dalam ruangan saya bekerja belum memadai. Pernyataan kedua terdapat (56,7%) dari 30 responden, mengatakan bahwa sirkulasi udara didalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan.

Pernyataan ketiga terdapat bahwa (66,7%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun luar kantor. Pernyataan keempat terdapat (80%) dari 30 responden, mengatakan bahwa kebisingan suara di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum. Lalu pernyataan kelima terdapat (63,3%) dari 30 responden, mengatakan bahwa ia tidak mendapatkan perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan. Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 81 (54%) jawaban responden yang menyatakan ya, dan 69 (46%) yang menyatakan tidak terhadap pernyataan indikator beban kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang indikator lingkungan kerja karyawan PT. Bintang Jaya Manunggal menunjukkan terdapat fenomena atau masalah yang mengenai lingkungan kerja karyawan pada PT. Bintang Jaya Manunggal, seperti, Pencahayaan lampu dalam ruangan karyawan bekerja belum memadai, cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya, kurangnya perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan.

Hal ini juga dapat menyebabkan lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk karyawan dan sesama rekan kerja dalam bekerja. Dengan adanya fenomena atau masalah lingkungan kerja pada karyawan PT. Bintang Jaya Manunggal perlu dilakukan dengan pembuktian melalui suatu penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin, Zainul dan Harlie (2019), menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rukmini (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini saya akan membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di atas dan masih adanya perbedaan hasil penelitian selanjutnya layak dilakukan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PT. BINTANG JAYA MANUNGGAL**

#### **B. Pembatasan Masalah Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga mengakibatkan penelitian ini hanya dapat dilakukan oleh satu perusahaan saja, agar dapat fokus pada tujuan penelitian ini. Keterbatasan Responden, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan di PT. Bintang Jaya Manunggal.

### **C. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah penelitian di atas, berikut adalah perumusan masalah penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja?
- 3) Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
- 4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
- 5) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
- 6) Apakah Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja?
- 7) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja

### **D. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap motivasi kerja
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1) Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat agar mengimplementasikan ilmu yang secara teori didapatkan oleh penulis selama belajar saat kuliah dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang secara real di perusahaan tempat penulis meneliti.

##### **2) Manfaat Bagi Akademisi**

Bagi akademisi dapat dijadikan sebagai salah satu referensi penelitian selanjutnya. Bagi pihak yang akan melakukan penelitian di jenjang lebih tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi penelitian serta dapat menjadi bahan perbandingan untuk kegiatan di bidang yang berkaitan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja maupun Kinerja karyawan.

### 3) Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi praktisi maupun perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukkan bagi perusahaan untuk menyusun strategi dalam meningkatkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja agar Kinerja karyawan semakin bagus.

