

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau bisnis. Agar pengelolaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas dan berkualifikasi tinggi untuk mengelola perusahaan secara optimal sehingga efisiensi kerja karyawan meningkat. Di era globalisasi saat ini, persaingan antar pelaku usaha semakin kuat, sehingga sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memperbaiki permasalahan untuk terus bertahan dan berkembang.

Dalam suatu organisasi SDM di PT. Panca Boga Paramita sebagai salah satu kantor pusat makanan cepat saji, yang memiliki *group* cukup besar yaitu Eatwell Culinary, yang didalamnya terdapat beberapa brand restoran ternama seperti Tawan, Ichiban Sushi dan Dapur Solo yang sangat penting kedudukannya. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang baik, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, SDM harus dimanfaatkan sebaik-baiknya dan mengembangkan kapasitasnya untuk dicapai.

Pentingnya sumber daya manusia dalam pengelolaan mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Karena pimpinan dan karyawan adalah subyek dalam semua kegiatan organisasi. Masalah SDM selalu diperhatikan dan menjadi fokus perhatian perusahaan. Hal ini juga terkait dengan keterampilan yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuannya, SDM membantu perusahaan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan memelihara jumlah dan jenis hak karyawan. Ketika tujuan ini terpenuhi, tujuan SDM diwujudkan melalui kontributor strategi perusahaan dan tujuan keseluruhan efektivitas dan efisiensi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena kinerja pegawai dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang terus menerus dibahas dan dicari solusinya dan perusahaan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan perlu lebih peka terhadap masalah tersebut, mampu melaksanakan kegiatan organisasi dengan baik. Jadi yang disebut kinerja adalah hasil seseorang melakukan pekerjaannya ketika mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh pegawai baik secara individu maupun secara tim dalam suatu organisasi, dalam lingkup wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi meliputi kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah dalam kerangka waktu tertentu secara legal, tanpa melanggar hukum, serta beretika (Muhammad Busro 2020: 89). Setiap tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis suatu perusahaan atau organisasi merupakan suatu bentuk pencapaian. Peran seorang karyawan sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan.

Faktor utama dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan karyawan. Karyawan dengan pendidikan dan pelatihan, cenderung berkinerja lebih baik daripada karyawan tanpa pelatihan. Seperti yang kita ketahui bersama, pendidikan itu penting dalam banyak hal, salah satunya adalah pekerjaan. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti akan mempertimbangkan posisi yang akan diisi sesuai dengan tingkat pendidikannya, selain melatih karyawan juga mengembangkan potensi karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak pegawai yang ingin mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Pendidikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari generasi ke generasi melalui pendidikan, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan yang disebut *education* dalam bahasa Inggris, juga terintegrasi dengan pendidikan dalam bahasa Indonesia dan secara umum dapat diartikan sebagai usaha yang sistematis untuk mencapai taraf hidup atau kemajuan yang lebih baik. Pendidikan dapat mengembangkan kepribadian melalui berbagai kegiatan, antara lain: Pengajaran nilai-nilai, pembentukan kepribadian, pembelajaran dan pelatihan nilai-nilai agama dan moral, dll.

Pentingnya Pendidikan menurut Zainun dalam buku Muhammad Busro (2020:20) menjelaskan bahwa pendidikan pada dasarnya adalah mempersiapkan sumber daya manusia sebelum melakukan pekerjaan. Pendidikan memiliki fungsi menggerakkan sekaligus merangsang kemampuan terpendam sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi kerjanya. Sebelum seorang karyawan diterima oleh perusahaan, perusahaan akan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian profesional calon karyawan tersebut sehingga dapat diatur sesuai dengan potensi.

Faktor kedua adalah beban kerja, beban kerja dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan karena mengetahui beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu banyak atau jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pembagian kerja karyawan. Beban kerja dapat dipahami sebagai disparitas kapasitas kerja dengan tugas kerja yang dihadapi. Dengan tingkat beban kerja yang berbeda, setiap orang secara mental dan fisik berbeda, sehingga setiap orang memiliki tingkat beban kerja yang berbeda pula. Beban kerja sebagai serangkaian proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.

Beban adalah ukuran dimana atasan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya dan dengan waktu yang telah ditentukan. Analisis beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam pekerja SDM bekerja, digunakan, dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar tidak mengurangi efisiensi kerja karyawan.

Dalam buku R. Mar'ih Suci Koesomowidjojo (2017: 22), beban kerja seseorang didefinisikan sebagai standar tenaga kerja suatu perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya. Jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai standar perusahaan, beban kerja yang ditanggung menjadi berlebihan. Sementara itu, jika seorang pegawai berkinerja di atas norma, bisa jadi norma yang diperkirakan ditetapkan di bawah kapasitasnya sendiri.

Selain faktor tingkat pendidikan dan beban kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang nyaman yang memenuhi kebutuhan pegawai pada saat bekerja dan telah dapat meningkatkan kinerjanya saat melakukan aktivitas sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli menggambarkan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja dan melakukan tugasnya.

Beberapa ahli menganggap lingkungan kerja sebagai seperangkat alat yang dihadapi karyawan, termasuk lingkungan individu atau kelompok mereka, metode kerja, dan pengaturan kerja. Selain sebagai lingkungan kerja seorang karyawan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang positif, ide, produktivitas, dan kinerja mereka dapat ditingkatkan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik, tidak mendorong kinerja dan produktivitas, karyawan tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dalam buku Sedarmayanti (2017: 135) lingkungan kerja sebagai tempat di mana sebuah tim memiliki beberapa sarana pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang prestasi kerjanya, sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu

menyiapkan lingkungan kerja yang sesuai seperti lingkungan fisik (ruangan yang bersih, lingkungan nyaman, warna, pertukaran udara yang baik, serta penerangan yang cukup) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan pada karyawan, hubungan dengan sesama karyawan, dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan).

**Gambar 1. 1**  
**Dokumentasi Lingkungan Kerja**  
**PT. Panca Boga Paramita**



Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong tingkat kinerja seorang karyawan atau pegawai pada gambar 1.1 menunjukkan adanya fasilitas AC, lift, dan toilet yang bisa digunakan oleh seluruh karyawan PT Panca Boga Paramita, sebagaimana diketahui lingkungan kerja bisa mempengaruhi lingkungan kerja. lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, sebagaimana diketahui bahwa Lingkungan kerja fisik seperti AC, lift, toilet, ruang kerja, jika suhu ruangan terlalu panas atau terlalu dingin, toilet yang mengeluarkan bau tidak sedap, ruang kerja yang sempit dan fasilitas seperti lift hanya 1 yang tidak sepadan dengan jumlah karyawan yang ada dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitupun dengan lingkungan kerja non fisik jika hubungan antar rekan kerja dan hubungan antar atasan dengan bawahan yang tidak baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwilayah organisasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan kinerjanya. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Tujuannya agar karyawan dapat menjalankan aktivitasnya dengan hasil yang optimal, jika didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

**Tabel 1.1**  
**Rekapan Penjualan PT. Panca Boga Paramita**

Outlet	Bulan	Penjualan Kotor	Diskon	Penjualan Bersih
Ichiban Sushi	Jan-22	Rp. 38,076,234,528	Rp. 298,412,574	Rp. 37,777,821,954
	Feb-22	Rp. 31,896,489,523	Rp. 217,084,218	Rp. 31,679,405,305
	Mar-22	Rp. 34,683,848,197	Rp. 261,266,977	Rp. 34,422,581,220
	Apr-22	Rp. 35,141,092,034	Rp. 296,531,208	Rp. 34,844,560,826
	May-22	Rp. 47,630,177,580	Rp. 350,617,424	Rp. 47,279,560,156
	Jun-22	Rp. 34,957,475,925	Rp. 343,672,064	Rp. 34,613,803,861
	Bulan	Service Chg	Pajak	Total Penjualan
	Jan-22	Rp. 1,507,899,888	Rp. 3,358,413,441,60	Rp. 43,244,135,283,60
	Feb-22	Rp. 1,104,664,237	Rp. 3,294,112,370,30	Rp. 36,078,181,912,30
	Mar-22	Rp. 1,325,450,261	Rp. 3,586,759,713,54	Rp. 39,334,791,194,54
	Apr-22	Rp. 1,350,106,787	Rp. 3,633,038,141,74	Rp. 39,827,705,754,74
	May-22	Rp. 1,980,450,282	Rp. 4,941,305,511,70	Rp. 54,201,315,949,70
	Jun-22	Rp. 1,438,554,965	Rp. 3,627,264,697,94	Rp. 39,679,623,523,94
Outlet	Bulan	Penjualan Kotor	Diskon	Penjualan Bersih
Tawan	Jan-22	Rp. 41,730,767,774	Rp. 606,204,675	Rp. 41,124,563,099
	Feb-22	Rp. 31,466,234,191	Rp. 415,576,650	Rp. 31,050,657,541
	Mar-22	Rp. 33,858,896,643	Rp. 351,018,490	Rp. 33,507,878,153
	Apr-22	Rp. 42,753,193,108	Rp. 676,224,440	Rp. 42,076,968,668
	May-22	Rp. 46,346,375,534	Rp. 538,760,234	Rp. 45,807,615,300
	Jun-22	Rp. 37,290,371,848	Rp. 547,359,100	Rp. 36,743,012,748
	Bulan	Service Chg	Pajak	Total Penjualan
	Jan-22	Rp. 1,572,054,162	Rp. 4,330,282,193,60	Rp. 47,026,899,454,60
	Feb-22	Rp. 841,284,285	Rp. 3,226,675,486,72	Rp. 35,118,617,312,72
	Mar-22	Rp. 1,217,224,107	Rp. 3,498,091,927,02	Rp. 38,223,194,187,02
	Apr-22	Rp. 1,730,234,694	Rp. 4,434,107,790,99	Rp. 48,241,311,152,99
	May-22	Rp. 1,943,002,012	Rp. 4,814,760,483,21	Rp. 52,565,377,795,21
	Jun-22	Rp. 1,542,553,055	Rp. 3,874,264,306,47	Rp. 42,159,830,109,47
Outlet	Bulan	Penjualan Kotor	Diskon	Penjualan Bersih
Dapur Solo	Jan-22	Rp. 9,490,116,588,00	Rp. 87,310,113	Rp. 9,402,806,475,00
	Feb-22	Rp. 7,118,108,007,50	Rp. 63,110,227	Rp. 7,054,997,780,50
	Mar-22	Rp. 9,498,476,728,50	Rp. 97,504,763	Rp. 9,400,971,965,50
	Apr-22	Rp. 13,847,721,698,50	Rp. 144,735,637	Rp. 13,702,986,061,50
	May-22	Rp. 13,992,755,209,25	Rp. 123,383,983	Rp. 13,869,371,226,25
	Jun-22	Rp. 11,607,334,399,00	Rp. 128,740,808	Rp. 11,478,593,591,00
	Bulan	Service Chg	Pajak	Total Penjualan
	Jan-22	Rp. 325,352,587	Rp. 981,546,918,50	Rp. 10,709,705,980,50
	Feb-22	Rp. 191,194,327	Rp. 727,371,743,58	Rp. 7,973,563,851,08
	Mar-22	Rp. 309,750,604	Rp. 971,706,818,34	Rp. 10,682,429,387,84
	Apr-22	Rp. 513,377,379	Rp. 1,422,020,002,26	Rp. 15,638,383,442,76
	May-22	Rp. 545,109,834	Rp. 1,441,292,608,52	Rp. 15,855,773,668,77
	Jun-22	Rp. 456,249,190	Rp. 1,197,210,372,09	Rp. 13,132,053,153,09

Sumber: <http://mairesto.com/>

Pada tabel 1.1 ditunjukkan rekapan penjualan enam bulan terakhir dari ketiga brand resto yang dimiliki PT Panca Boga Paramita yaitu Ichiban Sushi, Tawan, dan Dapur Solo pada periode Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.



Tabel diatas adalah total-total hasil perhitungan dari penjualan kotor, diskon, penjualan bersih, service chg, pajak dan total penjualan, sebagaimana dapat dijelaskan cara perhitungan untuk mendapatkan total yang ada pada tabel diatas yaitu penjualan kotor adalah seluruh hasil pendapatan resto, penjualan bersih adalah hasil (penjualan kotor - total diskon), hasil diskon merupakan beberapa promo yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai marketing untuk menambah pelanggan yang dan menambah hasil pendapatan perusahaan, maka dari itu diskon dalam dunia bisnis sangat penting, dan total penjualan adalah hasil (penjualan bersih + service chg + pajak 10%) perhitungan dari hasil pajak 10% pada tabel diatas adalah (diskon + penjualan bersih + service chg) yang dimana adanya kenaikan dan penurunan sales penjualan di periode tersebut, sebagaimana diketahui dari bulan januari sampai dengan bulan mei 2022 adanya kenaikan yang disebabkan dari pemulihan pandemi covid-19, dan penurunan kembali di bulan juni dikarenakan isu setelah hari raya Idul Fitri yang tersebar diberita bahwa adanya kenaikan jumlah pasien covid-19.

Dengan demikian dari adanya kenaikan sales penjualan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika adanya penurunan sales penjualan bisa membuat penurunan kinerja pada karyawan yang disebabkan oleh pengurangan karyawan, pemotongan gaji dikarenakan pemasukan sales dan jumlah pengunjung resto mulai berkurang, maka dari itu faktor tersebut bisa mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Begitupun dengan service chg yang bisa menjadi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana diketahui staff resto akan merasa dihargai dengan adanya service chg.

**Tabel 1.2**  
**Prasurvey Karyawan PT. Panca Boga Paramita**

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	Apakah gaji karyawan naik satu tahun sekali mengikuti aturan pemerintah?	20	-
2	Karyawan dipromosikan jabatan setelah 5 tahun bekerja?	17	3
3	Jika tidak adanya promosi jabatan dalam 5 tahun kerja, apakah karyawan akan mencari tempat kerja baru?	16	4
4	Karyawan mendapatkan tunjangan jabatan ketika naik jabatan?	5	15
5	Karyawan diterima kerja dengan perjanjian kontrak?	20	-
6	Apakah kontrak kerja perusahaan diperbaharui setelah 3 tahun kerja?	16	4

Hasil penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan berdasarkan tabel 1.2 pada pertanyaan nomor 1 semua karyawan memilih (YA). Terlihat bahwa dalam setahun sekali adanya kenaikan gaji di PT. Panca Boga Paramita mengikuti aturan pemerintah sebagaimana belum lama ini, pemerintah telah mengumumkan kenaikan gaji 2022. Kenaikan gaji ini menjadi isu yang setiap tahunnya diantisipasi. Penetapan upah minimum untuk tahun 2022 ini akan mengacu pada peraturan pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang sebagaimana diketahui bahwa adanya kenaikan gaji membuat karyawan semakin semangat bekerja dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada pertanyaan nomor 2 adanya kenaikan jabatan pada karyawan setelah 5 tahun kerja point terbanyak yang diisi oleh karyawan PT. Panca Boga Paramita adalah (YA) dengan jumlah 17 karyawan, sebagaimana diketahui dengan adanya penilaian kinerja yang baik maka karyawan dapat dipromosikan jabatan oleh

perusahaan, dalam mempromosikan seorang karyawan, pihak perusahaan akan memberikan penilaian dengan pengukuran tertentu

Berdasarkan pertanyaan nomor 3 jawaban terbanyak diisi oleh 16 karyawan pada pilihan (YA), dan pertanyaan nomor 4 dengan jawaban terbanyak adalah (TIDAK) yang diisi oleh 15 karyawan, dengan demikian kenaikan jabatan adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan apabila karyawan yang sudah kerja bertahun-tahun. Selain untuk pengembangan diri, dan pengalaman, gaji pun bisa menjadi negosiasi karyawan sesuai dengan jabatannya. Jika tidak adanya kenaikan jabatan setelah bertahun-tahun kerja maka karyawan akan mempertimbangkan apakah karyawan akan terus lanjut bekerja atau bahkan memilih untuk mencari pekerjaan baru, seperti yang ada pada jawaban diatas.

Dari penyebaran presurvey pada pertanyaan tentang kontrak kerja nomor 5 diisi oleh 20 karyawan dengan jawaban (YA), dan pertanyaan nomor 6 dengan hasil jawaban dari 16 karyawan menjawab (YA). Sebagaimana bisa dilihat karyawan menerima perjanjian kontrak selama 3 tahun kerja sebelum karyawan diterima di PT. Panca Boga Paramita. Kontrak kerja adalah perjanjian tertulis yang disetujui dan ditandatangani oleh karyawan dan pihak perusahaan untuk bisa memahami tentang kewajiban dan persyaratan kerja yang harus dilaksanakan melalui regulasi yang tertuang dalam surat perjanjian kontrak.

Dapat disimpulkan sesuai dengan penyebaran prasurey kepada 20 karyawan PT. Panca Boga Paramita, bahwa adanya kenaikan gaji dalam satu tahun sekali mengikuti aturan pemerintah. Jika tidak adanya kenaikan jabatan dalam 5 tahun kerja dan tidak adanya kenaikan gaji dari promosi jabatan, dengan hasil

prasurvey menyatakan bahwa karyawan lebih memilih mencari pekerjaan baru. Dan karyawan sebelum diterima di PT. Panca Boga Paramita sudah melakukan perjanjian terlebih dahulu untuk peningkatan kinerja nya yang sebagaimana diketahui bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan dari kesimpulan penyebaran presurvey untuk mengetahui apa yang karyawan inginkan dalam perusahaan.

Efisiensi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting, suatu perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik, jika tidak ada kinerja karyawan yang baik maka semua karyawan akan semakin sulit untuk mencapai tujuan. Kinerja pada dasarnya terdiri dari sikap bertanggung jawab dan karyawan selalu memiliki visi bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih berkualitas dari pekerjaan sebelumnya, untuk masa depan harus lebih baik dan berkualitas lebih tinggi dari hari ini. Seorang karyawan harus merasa bangga dan puas dengan prestasinya berdasarkan efisiensi yang dia bawa ke perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan konsep dasar pada penelitian ini, peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu dalam jurnal lima tahun terakhir untuk dijadikan referensi dan membandingkan adakah persamaan atau perbedaan dari peneliti saat ini dengan penelitian terdahulu, dibawah ini adalah beberapa jurnal penelitian terdahulu yang dijadikan referensi untuk peneliti:

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, Shita Febiyansari (2019) menyatakan bahwa Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. BRI adalah salah satu bank besar milik pemerintah pusat Republik Indonesia yang bergerak dibidang jasa keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, dan Cucu Mulyati (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI. PT. NFI ialah industri swasta nasional bergerak di industri makanan serta minuman khususnya makanan serta minuman yang membagikan khasiat untuk kesegaran, kesehatan, serta penampilan yang bermutu internasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika (2020) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Baru. Pabrik Gula (PG) Rejo Agung Baru Madiun adalah unit cabang dari PT Pabrik Gula Rajawali 1 yang berpusat di Jakarta yang merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Boga Paramita.**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah latar belakang Pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita?
2. Apakah latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang Pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita.
- b. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita.

- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan, penelitian ini harus memberikan informasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja, kemudian mungkin bimbingan bagi bisnis untuk memecahkan masalah bisnis, terutama di bidang sumber daya manusia, dan dapat memberikan masukan yang bijaksana bahwa akan berguna untuk pengambilan keputusan sekarang dan di masa depan.
- b. Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dapat memberikan wawasan tentang kinerja pegawai bagi pembaca untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi peneliti diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan dan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana.