

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan fungsi perusahaan perlu didukung dengan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, serta pengawasan. manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi - fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Menurut Hasibuan (2019) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan .

Karyawan merupakan aspek terpenting dalam sumber daya manusia karena sebagai kunci yang utama untuk kesuksesan pada suatu perusahaan. Karyawan sebagai roda penggerak perusahaan untuk mengapai tujuan utama perusahaan, maka suatu perusahaan yang baik menjadikan karyawannya sebagai teman kerjanya bukan hanya sebagai alat untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat membuahkan hasil

kinerja karyawan yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Untuk dapat terwujudnya performa atau kinerja perusahaan yang baik. Menurut Edy (2017) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Saputra, 2016).

Kepuasan kerja menjadi penting karena salah satu kunci untuk mempertahankan kinerja yang baik dan merasakan bahwa perusahaan memperhatikan aspek kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Seperti yang terdapat dalam firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qasas: (77)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “ Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan ”

PT Busana Remaja Agracipta , dikenal sebagai pemain nomor dua terbesar di Indonesia dalam pembuatan pakaian dalam. Perusahaan yang pabriknya ada di Tangerang dan Yogyakarta ini sangat dipercaya membuat pakaian dalam , terutama untuk pasar menengah atas. Melihat prestasi dan potensi dari PT Busana Remaja Agracipta, tentunya semua karyawan dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerjanya agar dapat terus bersaing dengan semua perusahaan pesaing yang semakin lama semakin bertambah. Hal tersebut berpengaruh terhadap beban kerja yang diberikan terhadap karyawan .

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, beban kerja yang berlebihan disebabkan oleh target yang menumpuk dan semakin meningkat sedangkan kemampuan tenaga kerja yang belum maksimal sehingga dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Namun, setelah dilakukan pengamatan secara lebih mendalam dengan bantuan seorang karyawan yang bekerja pada PT. Busana Remaja Agracipta Yogyakarta, terdapat beberapa kendala yang dapat menurunkan kinerja para karyawan yang nantinya kendala tersebut berpotensi menurunkan kinerja dari perusahaan. Kendala-kendala tersebut adalah beban kerja yang berlebihan , target pekerjaan yang meningkat sedangkan keterampilan karyawan yang belum maksimal , beban waktu yang berlebihan karena disebabkan oleh target yang menumpuk , Fasilitas yang kurang dan pekerjaan Lembur .

Kendala lain yang ditemukan pada perusahaan yaitu terkait lingkungan kerja yang kurang baik, seperti rekan kerja yang tidak harmonis dengan

karyawan baru sehingga banyak karyawan yang tidak mau meneruskan pekerjaannya dan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Ketidakmampuan atasan dalam mengelola sumber daya manusia dan manajemen perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian di atas, terlihat beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Busana Remaja Agracipta Yogyakarta yang diprediksikan permasalahan tersebut disebabkan strategi dalam mengelola standar operasional perusahaan dan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan kurang baik, seperti jam kerja yang tidak beraturan sehingga sering terjadi *overtime* atau lembur dan akan muncul perasaan tidak puas dalam bekerja bagi karyawan, sehingga akan berimbas pada penurunan kinerja dari karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Untuk itu, hendaknya manajemen puncak sumber daya manusia dari perusahaan untuk mengambil langkah strategis untuk mengatasi persoalan tersebut, agar nantinya kinerja karyawan pada PT. Busana Remaja Agracipta Yogyakarta tidak menurun, dan akan menyebabkan kinerja perusahaan juga akan menurun.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan terus berkembang. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tjibrata et al (2017) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, Beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Altaf & Awan (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mustapha & Yu Ghee (2013) hasil tersebut mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif

signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang mengkaji pengaruh hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Tjibrata et al (2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asriani et al (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2015) memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aruan & Fakhri (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Octaviannand et al (2017) Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil (*research gap*) yaitu antara lain :

Tabel 1. 1 Research Gap Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Hubungan yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan	Tjibrata et al (2017) Sutoyo (2016) Iskandar & Sembada (2012)
	Hubungan yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan .	Rolos et al (2018)

Tabel 1. 2 Research Gap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	(Asriani et al., 2018) (Tjibrata et al., 2017) (Sutoyo, 2016)
	Hubungan yang negatif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .	(Pawirosumarto et al., 2017)

Berdasarkan fenomena dan *gap research* pada tabel 1.1 dan 1.2 maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian empiris terkait dengan “ **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Busana Remaja Agracipta Yogyakarta**”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis peranan mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan
7. Untuk menganalisis peranan mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Luaran Kegiatan

1. Laporan Kemajuan

Laporan kemajuan dalam bentuk pendahuluan, tujuan keluaran, metode, hasil yang dicapai, hasil potensial, dan langkah selanjutnya.

2. Laporan Akhir

Laporan akhir berisi abstrak, pendahuluan, tinjauan pustaka, metode, hasil yang dicapai, potensi khusus, kesimpulan dan daftar pustaka.

3. Artikel Ilmiah

Artikel ilmiah hasil penelitian ini akan dimuat di jurnal nasional terakreditasi.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan khususnya terkait dengan beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai media pengembangan kajian untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan rujukan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam memilih dan menerapkan beban kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan perusahaan.