

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia harus menunjukkan hasil kerja untuk bekerja dengan baik di perusahaan, sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi atau perusahaan tidak akan berjalan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Lukito & Alriani, 2018).

Beban kerja merupakan suatu tindakan yang membutuhkan tahapan psikis atau kompetensi yang dituntut dituntaskan pada waktu tertentu, baik bentuk fisik atau psikologis (Aslian, 2019). Sedangkan menurut (Lukito & Alriani, 2018) Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbang nya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Menurut (Tjibrata dkk., 2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan menurut (Riani & Putra, 2017). Lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi organisasi.

Selain Beban kerja dan lingkungan kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan, (Dendeng dkk., 2020) Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan. Sedangkan menurut (Tjibrata dkk., 2017), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi.

UD. Ratu Kencana Pangan merupakan salah satu perusahaan produsen makanan ringan yaitu kerupuk mentah. UD. Ratu Kencana Pangan ini yang berlokasi di Balongsari RT. 10 RW. 02, Ds. Ploso, Kec. Wonoayu, Sidoarjo ini merupakan suatu perusahaan yang memproduksi berbagai macam kerupuk mentah, snack mentah.

Baban kerja karyawan di perusahaan UD. Ratu Kencana Pangan banyak yang memperlmasalahkan jam kerja terlalu lama, banyak tugas-tugas yang harus diselesaikan bersamaan dan istirahat terlalu singkat.

Lingkungan kerja di perusahaan tersebut bagi karyawan terasa nyaman, pencahayaan, suhu udara di tempat kerja sudah cukup membantu karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja karyawan di UD. Ratu Kencana Pangan tersebut cukup profesional karena banyak beban kerja yang diberikan pada karyawan tersebut karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 1. 1
Hasil Produksi

No	Tahun	Hasil Produksi
1.	2019	1,152 Ton
2.	2020	720 Ton
3.	2021	1,008 Ton

Hasil kinerja produksi pada tahun 2019 masih stabil, pada tahun 2020 ada sedikit penurunan karena terjadi covid-19 di Indonesia pada tahun 2020, disebabkan karena turunnya permintaan produksi sehingga barang hasil jadi menumpuk. Di pertengahan 2021 permintaan produksi mulai meningkat dan mulai stabil.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Ratu Kencana Pangan di Wonoayu, Sidoarjo.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, ada beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan ?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengkaji pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan.
2. Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan.
3. Untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru untuk pihak-pihak yang membutuhkan atau yang terkait dengan penelitian ini dan dapat dijadikan pedoman, referensi dan pembanding untuk penelitian selanjutnya. Serta dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pemasaran dalam bidang Manajemen Sumber Daya

Manusia kaitannya dengan beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1) Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai suatu bentuk partisipasi penulis dalam memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Pemasaran serta menambah wawasan tentang disiplin ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan.

2) Manfaat Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai pengaruh keberagaman produk dan lokasi terhadap minat beli sebagai referensi untuk bahan pengajaran.

3) Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, informasi tambahan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk lebih memahami sejauh mana peranan beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan.