BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuian-penyesuian dalam semua segi yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan secara optimal Gibson (2009) dalam Erisman Afri (2015), khususnya dalam hal kinerja.

Perusahaan merupakan suatu usaha yang besar yang dikelola atau pun dijalan kan perorangan atau pun secara bersama-sama yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah beban kerja. 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 seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf,2015).

Di surat perjanjian kerja atau di peraturan perusahaan, biasanya sudah ada bab mengenai job description, yang meliputi daftar tugas apa saja yang menjadi tanggung jawab dan wewenang seorang karyawan. Namun, pada praktiknya ada pembagian beban kerja yang tidak seimbang. Indikasi ketidakseimbangan pembagian beban kerja antar karyawan ini cukup mudah terlihat, sebenarnya. Kalau ada karyawan yang seakan selalu kehabisan waktu saat mengerjakan tugas, keteteran, bahkan sampai lupa tak beristirahat, sedangkan yang lain ada yang sempat baca koran, main catur, menicure pedicure di kantor, nonton Youtube nonstop, maka bisa jadi itu adalah salah satu tanda ada pembagian beban kerja yang tak merata. Barangkali pihak perusahaan bisa berkilah, kemampuan satu karyawan dengan yang lain memang berbeda, sehingga beban kerja pun berbeda. Namun, kalau sampai terjadi ketidakseimbangan atau ketimpangan pembagian beban kerja seperti ini, tentunya, akan membawa dampak kurang baik juga bagi perusahaan.

Berikut ini hal yang bisa terjadi ketika pembagian beban kerja tak seimbang antara karyawan yang satu dengan yang lainnya yang petama yaitu stres kerja meningkat, beban kerja yang melebihi kapasitas akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental, hingga akhirnya menimbulkan stres kerja. Stres yang muncul ini sudah pasti akan

mengganggu kinerja dan performa sang karyawan sehari-hari. Produktivitas menurun, kurang fokus, dan sebagainya, yang nantinya akan berakibat juga pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kemudian yang kedua yaitu naiknya turnover karyawan, jika seorang karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil lantaran beban kerja yang lebih berat ketimbang karyawan yang lain, maka bisa jadi karyawan menjadi tak betah lagi bekerja. Akibatnya, bisa hampir dipastikan karyawan akan mempertimbangkan untuk resign, dan mencari tempat kerja lain yang menurutnya bisa lebih baik. Kalau turnover–intensitas karyawan keluar masuk–tinggi, berarti ini adalah indikasi manajemen perusahaan yang kurang sehat. Reputasi bisa menurun, hingga bisa berpengaruh juga ke bisnis perusahaan. Yang keempat yaitu izin tidak masuk meningkat, jika karyawan belum memutuskan untuk resign, tapi bisa jadi hal ini juga mengakibatkan tingkat sick leave atau izin sakit jadi bertambah.(https://qmfinancial.com/2019/09/pembagian-beban-kerja-karyawan/. Diakses pada 17 September 2019).

Analisis beban kerja sangat penting untuk dilakukan yang salah satunya agar tercipta suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan karyawan mendapatkan posisi yang sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik pekerja (Bass dalam Loenardo Hendy 2015). Oleh karena itu pentingnya penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang mereka

miliki sehingga kinerja yang mereka lakukan bisa maksimal.

Selain beban kerja, kemampuan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja yang berhubungan dengan pengembangan bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen harus bias mengembangkan para karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaanya. Menurut (Thoha dalam Mochammad Didik 2011) kemampuan merupakan unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk bakat yang dimiliki, serta dapat menggunakannya secara tepat dan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Persaingan yang ketat akan mendorong kemampuan karyawan agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran.

TRIBUNJOGJA.COM, SLEMAN - Organisasi Buruh Internasional (ILO) tahun 2017 pernah melaporkan sebanyak 60 persen pekerja Indonesia memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar pendidikannya. Berdasarkan informasi yang dihimpun Tribunjogja.com, beberapa pengamat ekonomi menilai hal itu ditengarai terjadinya ketidaksesuaian kurikulum pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja dunia industri. Serta masih minimnya balai latihan kerja dan rendahnya permintaan pelatihan keterampilan bagi kaum muda.

Demikian beberapa hal yang mengemuka dalam Diskusi yang bertajuk Meningkatkan Hasil Pasar Tenaga Kerja Muda dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di ruang auditorium FEB UGM, Jumat (1/3/2019). iskusi ini menghadirkan perwakilan IMF John C Bluedorn Ph D, Dosen FEB UGM Gumilang Aryo Sahadewo SE MA PhD dan ekonom UI dan pengurus ISEI Dr Ninasapti Triaswati SE MSc. Perwakilan IMF, John Bluedorn PhD mengatakan setiap negara menghadapi tantangan yang hampir sama dalam meningkatkan keterampilan kerja kaum muda. Disparitas teknologi dan kesenjangan gender menjadi hambatan dalam peningkatan keterampilan kerja. "Padahal rendahnya keterampilan kerja dan rendahnya kualitas pendidikan menyebabkan angka pengangguran tenaga kerja muda meningkat," katanya. Penguatan lembaga latihan kerja, peningkatan kualitas pendidikan, pemberian pelatihan usaha dan pemasaran serta adanya jaminan sosial dan hukum terutama untuk kelompok perempuan sangat diperlukan. Menurutnya kaum muda di Indonesia perlu mendapatkan pendidikan peningkatan kompetensi dan pelatihan usaha. Sementara itu, pengurus ISEI Ninasapti Triaswati PhD menyoroti kesenjangan teknologi di kalangan tenaga kerja muda dan belum meratanya fasilitas ketersediaan listrik dan internet menjadi hambatan dalam pengembangan pembangunan ekonomi industri berbasis digital. "Bila tidak ada listrik dan internet dampak ekonomi dari revolusi digital akan sulit dirasakan seluruh daerah," ujarnya. Soal ketenagakerjaan, meminta pemerintah perlu mendorong lahirnya peraturan ketenagakerjaan yang pro tenaga

kerja serta mendorong iklim investasi yang baik sehingga terciptanya lapangan kerja baru. (https://jogja.tribunnews.com/2019/03/01/perlunya-peningkatan-kemampuan-kerja-pada-kaum-muda . Diakses pada 03 Januari 2019).

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan cara menciptakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Seperti persepsi dari karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas aspek lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukan karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula karena dapat membuat karyawan merasa nyaman dan tenang sedangkan apabila persepsi karyawan itu buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Menurut Sedarmayanti (2009:21) dalam Yoyo Sudaryo (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan atau kelompok. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentu kfisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung Sedarmayanti (2010:22) dalam Yoyo Sudaryo (2018). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan kerja baik hubungan dengan atasan atau bawahan ataupun sesame rekan kerja.

TEMPO.CO, Jakarta - Lingkungan yang sehat di kantor sangat ideal bagi karyawan, dan juga menandai pertumbuhan perusahaan. Tempat kerja yang bagus dengan fasilitas yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh minat.

Ada beberapa faktor yang bisa membuat kantor menjadi tempat kerja yang baik dan ideal. Berikut di antaranya. Yang pertama suasana yang menyenangkan, setiap orang ingin bekerja dengan orang-orang yang ramah, baik, dan kooperatif. Telah terbukti bahwa karyawan bisa bekerja lebih baik bila memiliki suasana yang ramah di kantor. Karyawan terdorong untuk bekerja lebih keras bila memiliki hubungan baik dengan atasan. Beberapa perusahaan juga mengizinkan karyawan membawa hewan peliharaan ke kantor. Lingkungan yang ramah dapat membuat kantor yang membosankan atau yang memiliki peraturan ketat menjadi tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja selama berjam-jam. Yang kedua yaitu kenyamanan di tempat kerja, berbicara soal kenyamanan bagi karyawan, kantor yang menyediakan tempat nyaman dan pribadi untuk bekerja terdengar sempurna. Campur tangan supervisor atau batasan/larangan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan setiap karyawan. Kebebasan untuk bekerja secara mandiri di bawah instruksi yang tepat merupakan lingkungan kerja yang ideal. Kemudian yang ketiga yaitu dekorasi interior, anda pergi bekerja dan melihat ruangan cahaya lampunya redup, suasananya kotor, dan berantakan, kursi rusak, atau laci bobrok. Ketahuilah, standar

sebuah perusahaan digambarkan oleh interior yang dimiliki. Jadi, interior dan kebersihan yang baik sangat penting untuk kantor yang bagus. Jika suasana kantor buruk, karyawan pasti enggan datang bekerja setiap hari. Coba beri sedikit sentuhan agar suasana kantor tampak lebih menarik dan menyenangkan. Taruh beberapa lukisan dan bagan informatif untuk menutupi dinding. Bisa juga menaruh akuarium dengan lampu yang indah untuk menyegarkan mata. Yang keempat yaitu kebersihan lingkungan kantor harus bersih dan bebas dari bau tak sedap. Karyawan akan terpengaruh secara negatif dalam kondisi kotor dan tidak sehat. Perusahaan harus memastikan kebersihan dan kesehatan karyawan. Kemudian yang kelima yaitu apresiasi gagasan baru, lingkungan kantor yang ideal harus mendorong gagasan baru. Fleksibilitas memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Mereka harus didorong untuk kreativitas dan dihargai karena menyediakan gagasan baru. (https://gaya.tempo.co/read/1246941/memahami-lingkungan-kerja-yang-ideal-bagi-karyawan Diakses pada 12 September 2019).

Beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik pekerja. Oleh karena itu pentingnya penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga kinerja yang mereka lakukan bias maksimal.Begitu pula dengan kemampuan

dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman maka akan tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Megahjaya Cemerlang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerjo diketahui bahwa beban kerja pada setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Sehingga setiap bidang mempunyai permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Karyawan di PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto pada pemberian tugas tidaklah sesuai pada posisi yang didudukinya saat ini dan cenderung sudah tidak sesuai lagi dengan *job description* pada perjanjian kontrak kerja. Maka karyawan yang diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan *job description* serta karyawan yang harus mengerjakan pekerjaannya yang seharusnya dikerjakan bagian lainnya merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi target yang sudah ditetapkan oleh atasan. (Gibson dalam Erisman Afri 2015) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan kerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Selain itu kemampuan kerja pada PT. Megahjaya cemerlang di Mojokerto dilakukan

dengan berbagai bentuk kegiatan dan pelatihan, kegiatan pelatihan setiap rutin satu tahun sekali dan bentuk pelatihan yang diberikanya itu terkait dengan upaya pengembangan kemampuan yang dimiliki para karyawan di perusahaan. Lingkugan kerja di PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja dan peralatan kerja yang tidak rapi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto?
4. Apakah beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk memperoleh pengalaman praktis dalam penelitian ilmiah sesuai dengan apa yang diperoleh dalam perkuliahan.

1.3.2 Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto.
b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto.
c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto.
d. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang di Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen PT. Megahjaya Cemerlang dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

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

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

   Penelitian ini memberikan kontribusi koleksi kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.