

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal penting dalam suatu perusahaan. Karena tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan tenaga-tenaga sumber daya manusia yang disediakan oleh perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan melalui proses analisis pekerjaan yang telah dibuat sebelumnya.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sangat berhubungan langsung dengan perusahaan.

Menurut (Farisi, 2020) kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

Jika kinerja meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat berkaitan dengan kinerja

karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

PT Tri Sakti Purwosari Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufactur rokok. Perusahaan ini memproduksi rokok dengan brand lokal maupun internasional untuk pasar domestik maupun eksport. Untuk mencapai target perusahaan perlu adanya jumlah pegawai yang mampu menghasilkan produk yang telah ditentukan perusahaan dalam setiap harinya. Adapun data jumlah karyawan pada perusahaan PT Tri Sakti Purwosari Makmur, yaitu:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Perusahaan
PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Employee	Jumlah Populasi
Area Manager	2
Sales Supervisor	4
Administration	6
Sales Retail Motorist	24
Sales Wholesaler/ Retail Canvasser	10
Merchandiser GT	5
Driver Distribution	2
Jumlah	53

Sumber: Data dari administrasi Finance PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Dari data jumlah karyawan yang ada di perusahaan PT Tri Sakti Purwosari Makmur, dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT Tri Sakti Purwosari Makmur memiliki jumlah karyawan yang cukup di wilayah Medan. Maka dari itu, pengelolaan karyawan dan meningkatnya kinerja karyawan perusahaan tersebut perlu adanya pengelolaan yang benar. Salah satu faktor pengukuran kinerja di perusahaan PT Tri Sakti Purwosari Makmur dengan melihat tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada bulan Mei 2023 yaitu :

Tabel 1.2
Presensi Karyawan
PT Tri Sakti Purwosari Makmur bulan Mei 2023

Nama Jabatan	Minggu	Kriteria Absensi						
		Sakit	Izin	Cuti	Alpha	Jumlah Hari Absen	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai

Sales Retail Motorist, Admin Finance	1	2	0	0	0	2	5	53
Sales Wholesaler Canvasser, Sales Supervisor Retail, Sales Supervisor SPO	2	0	1	1	2	4	6	53
Merchandiser GT	3	0	0	0	1	1	5	53
Sales Retail Motorist, Admin Sales & Marketing	4	1	1	0	0	2	6	53
Sales Retail Motorist, Sales Retail Canvasser	5	2	0	0	1	3	3	53
	Total	5	2	1	4	12	25 Hari	53

Sumber: Data dari administrasi Finance PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Dalam Tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan perusahaan PT Tri Sakti Purwosari Makmur masih terbilang belum stabil. Jika dilihat dalam data absensi karyawan pada perusahaan tersebut kurang adanya semangat yang ada pada diri karyawan, dengan hal tersebut bisa membuat tingkat absensi karyawan semakin meningkat dengan begitu kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut akan menurun. Adanya penurunan kinerja karyawan tersebut di duga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap para karyawan.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Triyadin, 2017) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja juga salah satu hal yang penting diperhatikan, apakah beban kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi atau sebaliknya juga dapat menjadi kondisi yang dapat merugikan kinerja organisasi, beban kerja terlihat dengan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Oleh karena itu, beban kerja yang sering berdampak dalam kualitas kerja karyawan. Dengan ini peneliti menyajikan Tabel 1.3 mengenai beban kerja sebagai berikut:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi
PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Bulan	Target Penjualan (Bungkus)	Realisasi Penjualan (Bungkus)	Presentase
Maret 2023	83.860	59.434	70.8%
April 2023	83.860	73.429	87.6%

Mei 2023	83.860	64.540	77%
Juni 2023	83.860	74.764	89.1%
Juli 2023	83.860	74.789	89.2%

Sumber: Data dari administrasi Finance PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat mengenai beban kerja masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu tidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, realisasi penjualan setiap bulannya menunjukkan hasil yang fluktuatif. Target pencapaian ini sejalan dengan meningkatnya persaingan serta tingkat penawaran yang jauh melampaui tingkat permintaan, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian target PT Tri Sakti Purwosari Makmur antara lain *Effective Call, Brand Distribution, Sales Volume Global, Sales Volume Local, Sales Volume WS Contract, Register Outlet Overdue Ratio, POSM Installation dan Sales Monitoring (DSMR)*. Hal ini yang perlu diperhatikan karyawan untuk menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam menerapkan strategi penjualan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada beban kerja di PT Tri Sakti Purwosari Makmur adalah target pencapaian kerja, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi kembali tugas yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat maksimal. Beban kerja dalam bekerja apabila berkepanjangan dapat menjadi hal yang negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja (Nabawi , 2019) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pegawai. Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan ini peneliti menyajikan tabel mengenai stres kerja sebagai berikut:

Tabel 1.4
Stres Kerja PT Tri Sakti Purwosari Makmur

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
	Tuntutan Tugas		

1	Peralatan pendukung yang saya gunakan untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai	81,5%	18,5%
2	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	92.6%	7,4%
	Tuntutan Peran		
1	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan	85.2%	14.8%
2	Saya merasa tertekan dengan tuntutan peran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	81,5%	18,5%
	Tuntutan Antar Pribadi		
1	Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja	7.4%	92.6%
2	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat	92.6%	7,4%
	Struktur Organisasi		
1	Struktur organisasi dan jadwal rutin yang diberlakukan oleh perusahaan membuat saya tertekan	96.3%	3.7%
2	Kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai	7.4%	92.6%
	Kepemimpinan Organisasi		
1	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	11.1%	88.9%
2	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline	85.2%	14.8%

Sumber: Karyawan PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa kondisi stres kerja karyawan PT Tri Sakti Purwosari Makmur secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban ya. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan PT Tri Sakti Purwosari Makmur merasa kuranya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kendaraan, biaya transportasi dan makan, Tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, kemudian menurut karyawan kurangnya atasan dalam memberikan bimbingan dan pengaruh terhadap pekerjaan.

Asih (2018) menjelaskan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dimana stres kerja

berpengaruh terhadap kinerja (Chandra, 2017) yang berjudul pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Adapun daftar lingkungan kerja yang ada di PT Tri Sakti Purwosari Makmur yaitu:

Tabel 1.5
Lingkungan Kerja
PT Tri Sakti Purwosari Makmur

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Udara			
1	Suhu udara dalam ruangan sangat nyaman	37%	63%
2	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik	37%	63%
Warna			
1	Pemilihan warna yang tepat pada dinding ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	59.3%	40.7%
2	Warna lantai ruang kantor tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu	66%	33.3%
Penerangan			
1	Ruangan tempat saya bekerja dengan cahaya yang terang dapat membuat saya lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan	63%	37%
2	Penerangan ditempat kerja saya tidak menyilaukan	66.7%	33.3%
Kebisingan			
1	Saya merasa fokus dalam bekerja karena di tempat kerja terhindar dari kebisingan	44.4%	55.6%
2	Kantor tempat saya bekerja jauh dari rumah warga	55.6%	44.4%

Sumber: Karyawan PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati, 2020).

Tabel 1.5 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja PT Tri Sakti Purwosari Makmur, berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bila lingkungan kerja masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai

suhu udara dalam ruangan sangat tidak nyaman dan lingkungan kerja terlalu berisik membuat karyawan merasa tidak fokus dalam bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah kinerja karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari beberapa permasalahan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja adalah masih belum efektif dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Ahmad, 2019) Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Maka berdasarkan uraian di atas, menarik dilakukan suatu penelitian mengenai “**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, adapun indentifikasi masalah yang berkaitan dengan Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur.

1. Beban kerja dan target pencapaian kerja yang menyebabkan karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik

2. Tuntutan bekerja dan kurangnya motivasi pimpinan menjadi faktor stres kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan sehingga dapat memicu ketegangan dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja yang masih belum efektif, misalnya peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap serta kebutuhan fasilitas dinas keluar kota masih ada perbedaan antar bidang
4. Kurangnya kesadaran karyawan dalam kedisiplinan dan kualitas kerja dalam presensi untuk kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur ?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur ?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur ?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur?

1.4 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan peneliti akan tercapai, Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hanya mencakup Kinerja karyawan, mencakup beban kerja terhadap kinerja karyawan, mencakup stres kerja terhadap karyawan, mencakup lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja sebagai faktor-faktor yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja sebagai faktor-faktor yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur
4. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap aktifitas dan kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai tujuan dan manfaat tersendiri baik bagi perusahaan atau pihak lainnya yang terkait terhadap hasil suatu penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan teori dengan permasalahan yang ada di lapangan
2. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pelatihan dan kerjasama dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya.
4. Bagi Universitas Potensi Utama.
 - a. Memperkenalkan Universitas Potensi Utama Kepada masyarakat luar khususnya Program Studi Manajemen
 - b. Sebagai tambahan referensi bacaan serta informasi khususnya bagi mahasiswa Universitas Potensi Utama
5. Bagi PT Tri Sakti Purwosari Makmur

Sebagai masukan yang dijadikan informasi yang bermanfaat untuk pencacatan Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur