

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan berusaha untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Secara umum sumber daya organisasi dibagi menjadi dua golongan, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia (Nugroho, 2017). Dari seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia yang paling penting dan menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan, dengan tidak mengabaikan fungsi dari sumber daya lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diberikan pemeliharaan, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada akhirnya efektifitas kerja karyawan dapat meningkat. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman serta nyaman, dan perlu adanya pembagian kerja yang tepat agar pegawai dapat melaksanakan aktifitasnya dengan baik .

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia, suatu organisasi seharusnya dapat menyediakan lingkungan yang kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dan beban kerja yang diberikan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan diperlukan efektivitas kerja, efektivitas kerja sangat erat hubungannya terhadap tujuan yang dikehendaki suatu perusahaan. Dimana suatu perusahaan dikatakan efektif apabila mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Suatu Organisasi yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh Organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyangkut tingkat efektivitas kerja pada organisasi tersebut. Gibson (2016) mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan. Menurut Admosoeprpto (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

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. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai

pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan,2001:27). Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi/perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006:122).

Adapun faktor yang lain yang dapat mempengaruhi efektifitas karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari, lingkungan kerja merupakan pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap

suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja,(Soekanto dan Indriyo, 2018). Menurut Gibson (2016), Lingkungan kerja yaitu situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung maupun tidak langsung oleh karyawan dan dapat menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman, nyaman serta mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2015). Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2015). Jika karyawan menyukai lingkungan kerja ditempat dia bekerja ,hal tersebut akan membuat karyawan betah dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, sehingga waktu kerja yang digunakan efektif. Lingkungan kerja yang baik diharapkan memberikan rangsangan bagi karyawan, sehingga dapat mendorong mereka untuk lebih produktif dan mampu meningkatkan efektifitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu , lingkungan kerja fisik meliputi faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.

Karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik, apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan bagi pegawai, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan kenyamanan

dalam bekerja. Untuk mencapai efektifitas kerja, keberadaan lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, agar karyawan saat melakukan pekerjaan merasa aman dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja yang belum memenuhi syarat bagi suatu tempat kerja, dapat melemahkan aktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat pegawai merasa malas dan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga tidak bisa menjalankan atau melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berakibat produktifitas dan efektifitas kerja pegawai menurun.

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang distribusi produk eceran dengan mengoperasikan jaringan mini market dengan nama “Alfamart”, dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan diperlukan efektivitas kerja, karena berhubungan erat terhadap tujuan yang dikehendaki perusahaan. Dimana suatu perusahaan dikatakan efektif apabila mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Adapun karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang dinyatakan memiliki kinerja yang baik dinilai berdasarkan pencapaian target penjualan. Adapun target dan penjualan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang, sebagai berikut :

Tabel 1.1. Target dan Ralisasi Penjualan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang Bulan Januari – Maret 2022 (dalam Rupiah)

| Bulan | Target | Realisasi | Prosentase |
|----------|---------------|---------------|------------|
| Januari | 4.345.586.000 | 4.249.983.000 | 97.8 % |
| Februari | 4.019.931.000 | 3.903.353.000 | 97.1 % |
| Maret | 3.783.511.000 | 3.582.984.000 | 94.7 % |

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Jombang Kota, (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, walaupun target mengalami penurunan setiap bulannya, karyawan tetap saja tidak mampu mencapainya.

Berdasarkan dari observasi sementara, yang ditemukan peneliti di PT.Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang pada karyawan-karyawan toko ada beberapa indikasi yang menunjukkan efektifitas kerja karyawan yang belum maksimal antara lain tidak tercapainya target yang telah di tentukan, pelayanan yang kurang maksimal, serta ketidak tepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penurunan efektifitas kerja diduga juga disebabkan beban kerja. Beban Kerja yang tinggi menyebabkan terjadinya *load* pekerjaan sehingga karyawan yang seharusnya pulang tepat waktu menjadi tidak tepat waktu, Seperti yang terlihat table di bawah ini:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang Bulan Juni, Juli, Agustus 2022

| NO | BULAN | JUMLAH KARYAWAN | | |
|--------------|---------|-----------------|-------------|------------|
| | | TERLAMBAT | PULANG AWAL | OVER TIME |
| 1 | JUNI | 16 | 11 | 76 |
| 2 | JULI | 12 | 18 | 73 |
| 3 | AGUSTUS | 9 | 12 | 82 |
| TOTAL | | 37 | 41 | 231 |

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Jombang Kota, (2022)

Dari data diatas terlihat bahwa masih banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang di tentukan yaitu 8 jam kerja. Hal tersebut di sebabkan karena beban kerja yang tinggi seperti yang ditemukan peneliti dalam survey awal, yaitu banyak pekerjaan yang harus di selesaikan sekaligus dalam satu waktu yang sama seperti saat crew toko melakukan kebersihan

rak, mereka juga harus di tuntut untuk melakukan pemajangan barang. Beban kerja, masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya seperti seorang kasir harus juga mampu melakukan pekerjaan seorang pramuniaga, sehingga efektifitas kerja menurun. Beban kerja yang tinggi bisa berpengaruh pada efektifitas kerja karyawan. Setiap karyawan sebenarnya sudah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas namun realita yang ada mereka sering kali bekerja lebih dari tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain itu faktor lain yang diduga mempengaruhi penurunan efektifitas kerja adalah lingkungan kerja Non fisik . Adapun fenomena di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang, dalam survey awal terdapat hubungan antar karyawan yang kurang baik masih terdapat kesalah pahaman antar rekan kerja sehingga menyebabkan adanya rasa iri dan pilih kasih antar sesama rekan kerja dan atasan, Selain faktor lingkungan kerja non fisik terdapat juga lingkungan kerja fisik, dalam survey awal tersebut untuk lingkungan kerja fisik tidak ada masalah, semua dalam keadaan baik-baik saja seperti tersedianya penerangan dan suhu ruangan yang cukup, karena terdapat AC disetiap sudut ruangan. fasilitas yang nyaman dan aman karena di lengkapi kamera CCTV, serta lingkungan kerja yang bersih. Efektifitas suatu perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan posisi kerja masing-masing dengan baik.

Dari hasil penelitian terdahulu, menurut Abosedo A. Usoro, Grace R. Etuk (2016) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Harini, Sudarijati dan Niken Kartiwi (2018) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Dari beberapa fenomena diatas upaya untuk menciptakan efektifitas kerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) masih belum maksimal. Dan di dukung dari beberapa penelitian terdahulu diatas terdapat *Gap Reserch* Antara penelitian Abosedo A. Usoro, Grace R. Etuk (2016), dengan penelitian Sri Harini, Sudarijati dan Niken Kartiwi (2018), Maka hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Toko PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang.**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan toko di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart)?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Non Fisik Karyawan toko di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja karyawan toko di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik karyawan toko di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart).

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan teori beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak - pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui penerapan beban kerja, lingkungan kerja non fisik serta untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menetapkan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas dan tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil dari penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini menggunakan Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Toko PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Kota Jombang.