

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) secara global adalah manajemen yang menghasilkan talenta berkualitas dan memiliki kemampuan kompetitif dalam persaingan global untuk mencapai tujuan Perusahaan. Perkembangan global saat ini berpengaruh pada kualitas yang memiliki kompetensi daya saing yang tinggi untuk mencapai tujuan dan strategi sumber daya manusia (SDM). Tentunya untuk menghasilkan keuntungan yang maksimal, sebuah Perusahaan membutuhkan departemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi maupun Perusahaan. Saat ini persaingan bisnis semakin ketat. Hal itu menuntut agar organisasi maupun Perusahaan mampu untuk bertahan dalam persaingan. Selain mencapai tujuan dan strategi dari sumber daya kompeten akan mampu mengatasi munculnya pesaing baru untuk memungkinkan pengembangan di bidang yang relevan.

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) mengarahkan dalam peningkatan kualitas yang dapat meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini Perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Karena kemajuan tidak diukur hanya pada kinerja Perusahaan, tetapi juga dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Mangkunegara,2017) adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya yang diperoleh, sedangkan kuantitas

adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang dibebankan oleh suatu individu atau organisasi yang ditekankan pada waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berkaitan terhadap pentingnya kinerja karyawan di dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan. PT Merak jaya Beton merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang berada di Jl. Jatirejo-Jabung No. 178, Gebangsari, Jatirejo, Kabupaten Mojokerto. Dengan jumlah karyawan bagian produksi 30 karyawan. Hasil observasi yang peneliti lakukan serta di damping oleh Bapak Wahyu selaku Mandor serta dengan Bapak Juis selaku *Human Resources Development (HRD)* dari PT Merak Jaya Beton Mojokerto masih menjumpai permasalahan terhadap penurunan kinerja karyawan. Penurunan pada kinerja karyawan disebabkan adanya Kasus Covid-19 yang mengakibatkan terjadinya pengurangan pada karyawan pada Tahun 2021. Pada penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan hubungan dalam lingkungan kerja non fisik. Penurunan kinerja karyawan dilihat dari evaluasi akhir kinerja karyawan mengalami penurunan pada periode November-Februari 2022 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Evaluasi akhir Kinerja Karyawan PT Merak Jaya Beton Mojokerto

Ka rya wa n	Nilai Max	Evaluasi kinerja karyawan				Pencapai an Skor Karyawa n	Kriteria
		November	Desember	Januari	Februari		
1.	100	91	89	88	81	87	Sangat baik
2.	100	80	78	71	70	75	Cukup
3.	100	78	70	69	65	70	Cukup
4.	100	89	81	78	65	78	Baik
5.	100	94	81	70	66	78	Baik
6.	100	83	80	77	71	78	Baik
7.	100	96	77	69	61	76	Baik
8.	100	88	75	72	70	76	Baik
9.	100	85	80	73	72	77	Baik
10.	100	80	75	69	63	72	Cukup
11.	100	87	84	77	71	78	Baik
12.	100	85	70	65	60	70	Cukup
13.	100	95	86	66	61	77	Baik
14.	100	91	79	61	60	73	Cukup
15.	100	89	75	71	68	76	Baik
16.	100	80	51	57	61	62	Kurang
17.	100	69	82	76	60	72	Cukup
18.	100	66	69	84	71	72	Cukup
19.	100	76	79	80	68	76	Baik
20.	100	90	94	97	79	90	Sangat baik
21.	100	87	90	69	78	81	Baik
22.	100	76	73	84	68	75	Cukup
23.	100	72	75	80	71	74	Cukup
24.	100	65	79	74	66	71	Cukup
25.	100	70	85	65	63	71	Cukup
26.	100	84	70	75	60	72	Cukup
27.	100	67	86	77	66	74	Cukup
28.	100	74	68	70	71	71	Cukup
29.	100	89	91	93	78	88	Sangat baik
30.	100	88	81	79	74	80	Baik

Sumber : PT Merak Jaya Beton Mojokerto

Berdasarkan tabel diatas saat observasi dan wawancara menunjukkan bahwa hasil evaluasi akhir kinerja karyawan dimana penurunan kinerja

disebabkan oleh kurangnya pencapaian target produksi dan penjualan dikarenakan kurangnya pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tahun 2021 dengan tidak adanya penjualan pada bulan Januari - Oktober sehingga evaluasi menunjukkan masih banyaknya pencapaian yang kurang tercapai dan masih perlu adanya perbaikan pada PT Merak Jaya Beton Mojokerto.

Tabel 1.2
Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil	Kriteria
86-100	Sangat Baik
76-85	Baik
66-75	Cukup
< 65	Kurang

Tabel 1.3
Penilaian kinerja karyawan pada November 2021-Februari 2022 PT Merak Jaya Beton Mojokerto

Bulan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
November	13	9	6	2	30
Desember	6	12	11	1	30
Januari	3	10	13	4	30
Februari	-	4	15	11	30

Sumber : Data penilaian evaluasi kinerja PT Merak Jaya Beton Mojokerto

Berdasarkan data tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bulan November karyawan yang memiliki nilai baik sebanyak 22 karyawan, pada bulan Desember 18 karyawan, Januari 13 karyawan, dan Februari hanya 4 karyawan yang mendapatkan nilai baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara faktor penurunan kinerja karyawan diantaranya adalah beban kerja yaitu tuntutan tugas yang tinggi sehingga tingkat kebutuhan yang dipenuhi semakin banyak tetapi pendapatan yang tidak sesuai, adanya jam kerja tambahan tetapi tidak ada tambahan untuk pendapatan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, rendahnya rasa tanggung jawab

pada pekerjaan yang mengakibatkan rendahnya sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan. Selain itu penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dimana persaingan untuk mendapatkan prestasi kerja, maka karyawan berlomba-lomba sehingga hubungan tidak terjalin dengan baik.

Penulis tertarik meneliti pada Merak Jaya Beton Mojokerto karena pada PT Merak Jaya Group di Mojokerto memiliki 9 PT Group dimana dari ketiganya yaitu PT Merak Jaya Beton, PT Merak Niaga Perkasa, dan Merak Jaya Pracetak adalah yang memproduksi beton. Dari Sembilan PT tersebut penulis meneliti Merak Jaya Beton dikarenakan sumber dayanya yang terbilang paling rendah. Meskipun juga ada beberapa yang sumber dayanya rendah tetapi PT Merak Jaya Beton ini juga PT yang dimana pada tahun 2021 dengan adanya Covid-19 yang paling berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan dan sebagian melakukan kerja dirumah serta pembagian pada pergantian masuk kerja sehingga menjadikan kinerja pada PT Merak Jaya Beton ini semakin menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung permasalahan pada kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adam Raidi Budiman dkk (2018), menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Jeky K.R Rolos dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Aan Supriadi dkk (2020) menyatakan

bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendefinisikan dan menjelaskan Beban kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini mencoba menganalisa kondisi beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang di terapkan pada Perusahaan dan teridentifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Merak Jaya Beton. Berdasarkan uraian di atas, penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Merak Jaya Beton Mojokerto.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pada permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Merak Jaya Beton Mojokerto?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Merak Jaya Beton Mojokerto?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah peneliti uraikan diatas, maka tujuan dari permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Merak Jaya Beton Mojokerto.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Merak Jaya Beton Mojokerto.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar tidak hanya penulis, melainkan juga untuk seluruh pihak yang terlibat, diantaranya sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi wawasan dan menambah pengetahuan. Khususnya pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Merak Jaya Beton Mojokerto.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, informasi, serta dapat menjadikan bahan pertimbangan yang digunakan untuk mengatasi dan mengurangi masalah pada kinerja karyawan PT Merak Jaya Beton Mojokerto.