

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era modern saat ini, setiap organisasi memerlukan aspek manfaat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang besar dalam organisasi. Dalam setiap organisasi yang berfungsi dengan baik, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Karyawan yang berkinerja tinggi sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena kinerja adalah hal terpenting yang perhatikan. Ketersediaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak hanya harus diperlakukan seperti itu tetapi kualitasnya juga harus ditingkatkan dengan usaha. Kinerja merupakan hasil kerja ditinjau dari kuantitas dan kualitas pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan harus diperhatikan adalah distribusi beban kerja suatu organisasi atau perusahaan, baik beban kerja fisik maupun mental. Untuk mencapai kinerja puncak, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan berkaitan dengan beban kerja, karena untuk menetapkan posisi yang tepat kepada seorang karyawan dalam organisasi, beban kerja harus dipertimbangkan terlebih dahulu (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diembannya serta mencapai tujuan organisasi secara efektif. Apabila suatu organisasi mempunyai banyak pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dapat dipastikan pegawai tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan kerja yang maksimal agar

memberikan dampak yang besar bagi organisasi dengan meningkatkan efisiensi, kualitas dan organisasi. Semakin bagus (Neksen et al., 2021).

Beban kerja dibedakan menjadi 3 macam yaitu beban kerja sesuai standar , beban kerja terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja terlalu rendah (under capacity). Berat atau ringannya beban kerja mempengaruhi tidak efektifnya kerja. Beban kerja yang rendah atau terlalu ringan akan berdampak pada surplus tenaga kerja, kelebihan ini memaksa perusahaan untuk membayar gaji lebih besar kepada karyawan dengan produktivitas yang sama, sehingga menyebabkan tidak efektifnya biaya. Jadi sebaliknya, jika perusahaan kekurangan sumber daya manusia atau memiliki beban kerja yang berat dan kapasitas karyawan yang sedikit, maka ini dapat membuat karyawan lelah secara fisik, bahkan mental, dan fisik. Bekerja tidak efektif karena terlalu lelah.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan beban kerja yang tepat kepada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika suatu perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu berat tetapi kapasitas karyawannya tidak mencukupi, karyawan dapat mengalami kelelahan fisik dan tidak efektif, sehingga kinerja menurun sehingga menyebabkan pekerjaan di bawah tingkat optimal.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat karyawan mudah terserang penyakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang, ruang kerja terlalu berantakan, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu akan berdampak sangat signifikan terhadap kenyamanan kerja (Tanjung, 2016).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan (Nitishemito, dalam Nuryasin, dkk. 2016: 18). Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berdampak langsung terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan memperhatikan unsur-unsur lingkungan kerja, antara lain lingkungan fisik kerja (pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tata ruang, dan sebagainya). serta lingkungan kerja non fisik (hubungan kerja dengan atasan dan hubungan antar pegawai). Perusahaan perlu menyediakan kedua lingkungan dalam kondisi yang baik untuk membantu karyawan bekerja secara efektif dengan bekerja sama antar karyawan dan dengan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan betah berada di lingkungan kerjanya dan hal ini akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan faktor penentu tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin cepat tercapai (Ririn Septianingsih, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian Putri Auliyya (2022), dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun, khususnya dari tahun 2018 hingga 2020. Penurunan ini berkaitan erat dengan tingginya beban kerja, yang mengakibatkan jam kerja lembur melebihi batas wajar, serta ketidaknyamanan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik.

Tingginya beban kerja ditunjukkan melalui tingginya frekuensi lembur terutama pada bulan Mei 2021 di mana 62 dari 65 karyawan melakukan lembur. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban dan kapasitas kerja. Beban kerja berlebih juga berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja dan penurunan kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang kurang harmonis antar karyawan dan atasan, penggunaan masker selama pandemi, serta kecemburuhan sosial, turut memengaruhi suasana kerja yang tidak kondusif. Sedangkan dari sisi lingkungan kerja fisik, ditemukan berbagai kendala seperti pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang tidak memadai, alat kerja rusak, hingga aroma tidak sedap dari kali di sekitar lokasi kerja.

Hal tersebut diperkuat oleh data absensi yang menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan setiap bulan dari April hingga Agustus

2021, yang mencapai 3,5% di bulan Agustus. Tingginya ketidakhadiran mencerminkan adanya ketidaknyamanan kerja yang berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT Citra Surya Jaya, ditemukan indikasi penurunan kinerja, di mana sejumlah pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Pekerjaan yang seharusnya rampung pada bulan Februari mengalami keterlambatan hingga bulan April, berdasarkan data resmi dari PT Citra Surya Jaya. Selain itu, karyawan menyampaikan bahwa mereka menghadapi beban kerja yang tinggi serta mengalami kelebihan jam kerja, di mana rata-rata waktu kerja produktif yang seharusnya 8 jam per hari kerap terlampaui.

Data lembur karyawan menjadi salah satu indikator utama tingginya beban kerja, di mana semakin besar beban kerja yang diterima maka semakin sering pula karyawan harus bekerja lembur. Berdasarkan data dari PT Citra Surya Jaya, periode Januari hingga April 2024 menunjukkan jumlah lembur tertinggi, dengan rata-rata 30 karyawan bekerja selama 12 jam per hari. Di samping itu, tingkat ketidakhadiran karyawan juga menunjukkan tren peningkatan dalam beberapa bulan terakhir, yang menjadi cerminan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian serupa telah dilakukan di sektor lain, seperti manufaktur dan jasa. Namun, belum ada studi mendalam yang secara spesifik menghubungkan beban kerja dan lingkungan kerja pada industri konstruksi di PT Citra Surya Jaya, terutama dengan mempertimbangkan konteks lokal dan kondisi kerja unik di perusahaan tersebut.

Dengan permasalahan tersebut penulis tertarik ingin meneliti hal tersebut dan berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Surya Jaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya.”

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum  
Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya.”
2. Tujuan Khusus
  - a. Untuk mengidentifikasi beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya.
  - b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya.
  - c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Surya Jaya.

## 1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan bacaan, penelitian ilmiah, dan memberikan wawasan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat.

## 2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini berpotensi menjadi pengalaman yang sangat berharga karena menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam penerapan serta mengarah pada pengembangan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat khususnya Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

## 3. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi PT Citra Surya Jaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.



## 1.5 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan:

No	Judul (Nama Jurnal)	Penulis (Tahun)	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19 (Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)	Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H. Dotulong, Victor P.K. Lengkong (2021)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (<math>X_1</math>) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja (<math>Y</math>).</p> <p>1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>) berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (<math>Y</math>).</p> <p>2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (<math>X_3</math>) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (<math>Y</math>)</p> <p>3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p>	<p>1) Persamaan variabel <math>Y</math> atau dependen yakni Kinerja sebagai variabel (<math>Y</math>)</p>	<p>1) Peneliti terdahulu menggunakan variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi sebagai variabel (<math>X</math>) sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel (<math>X</math>)</p> <p>2) Objek penelitian yang berbeda</p>

			Variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).		
2.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (E-Jurnal Manajemen Unud)	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	<p>1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)</p> <p>2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)</p> <p>3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh</p>	<p>1) Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel Beban Kerja sebagai variabel (X)</p> <p>2) Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel Kinerja sebagai variabel (Y)</p>	<p>1) Peneliti terdahulu menggunakan variabel Beban Kerja dan Kompetensi sebagai variabel (X) sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel (X)</p> <p>2) Memiliki perbedaan dalam objek penelitian</p>

			signifikan terhadap Kinerja (Y)		
3.	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen)	Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020)	<p>1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)</p> <p>2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)</p> <p>3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)</p> <p>4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)</p>	<p>1) Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel Beban Kerja sebagai variabel (X)</p> <p>2) Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel Kinerja sebagai variabel (Y)</p>	<p>1) Peneliti terdahulu menggunakan variabel Beban Kerja, Komunikasi dan Motivasi sebagai variabel (X) sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel (X)</p> <p>2) Memiliki perbedaan dalam objek penelitian</p>