

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu pengertian yang terkandung di dalamnya adalah manajemen sebagai suatu proses, yakni bagaimana seni untuk menggerakkan orang lain agar mau bekerja dan termotivasi.

Kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan performa individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Kinerja yang ditunjukkan oleh seorang individu dapat memperlihatkan seberapa sukses perusahaan menginterpretasikan visi, misi serta tujuan perusahaan tersebut.

Menurut pendapat Robbins (2004:218) tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu

melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja.

Perusahaan memiliki beragam aktivitas di dalamnya yang disebut sebagai pekerjaan. Setiap pekerjaan tersebut masing-masing mempunyai beban yang mendasari pekerjaan dan membuatnya berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Kesesuaian beban kerja yang diatur dan ditargetkan oleh manajemen organisasi merupakan hal yang penting. Suatu pekerjaan di tiap-tiap unit usaha perusahaan menunjukkan tanggung jawab pekerja di dalamnya.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Kesesuaian beban kerja tersebut mencegah tidak sampainya rangkap pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Hasibuan (2005:101) Beban kerja merupakan hal yang penting untuk diketahui oleh perusahaan. Hal ini disebabkan beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan atau perusahaan tersebut.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Sinungan (2003:83) kenyamanan lingkungan kerja karyawan

dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (*Jurnal Manajemen*, 2008:58) Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karena Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satunya perusahaan yang harus memperhatikan beban kerja yang tidak berlebihan pada setiap karyawannya dengan pengaruh dari lingkungan kerja adalah di CV. NABATEX. CV. NABATEX adalah perusahaan yang bergerak dibidang sarung tenun dengan nama sarung ketjubung. CV. NABATEX mempunyai 60 orang karyawan harian dan kurang lebih 300 orang karyawan borongan.

Karyawan harian di CV. NABATEX ini adalah menangani pekerjaan

dari hasil yang dikerjakan oleh karyawan borongan, seperti bekerja bagian penyortiran/memeriksa sarung, akan tetapi terkadang karyawan harian dituntut mengerjakan pekerjaan bagian karyawan borongan, apabila pada saat produksi turun yang dikarenakan kurangnya tenaga karyawan borongan, hal ini tentunya mempunyai dampak maksimalisasi terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan harian.

Di CV. NABATEX ini juga situasi lingkungan kerjanya kurang kondusif, lingkungan tempat kerja di perusahaan tersebut sangatlah sederhana, tidak adanya pendingin ruangan seperti AC hanya ada kipas angin dan ventilasi-ventilasi udara, sehingga terkadang karyawan merasa kurang nyaman berada ditempat kerja mereka. Pada kinerja karyawan harian di perusahaan tersebut dipandang kurang maksimal, dikarenakan terlalu banyak menangani pekerjaan yang bukan seharusnya pekerjaan mereka, sehingga terkadang pekerjaan mereka sendiri tidak terselesaikan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan harian pada perusahaan NABATEX.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX ?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX ?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

a. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam menentukan bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja yang pantas dan adil yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan.

b. Perguruan tinggi

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, bilamana ingin meneliti tentang beban kerja.

c. Penulis

Sebagai motivasi bagi penulis untuk lebih meningkatkan lagi ilmu pengetahuan yang telah dipelajari dalam perguruan tinggi.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi objek penelitian yang sama dan sebagai ilmu pengetahuan.