

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat penting untuk kelancaran kegiatan disuatu organisasi. Baik buruknya organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak baik pula untuk organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan memiliki dampak negatif pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk melihat kualitas orang tersebut mempunyai kompeten dan kemampuan dapat di lihat dari cara karyawan tersebut melakukan pemecahkan permasalahan, di mana kemampuan berpikir dan kompeten seseorang itu dapat menjadi landasan seberapa berkualitas orang tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Faktor lain yang juga berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang menunjang kinerja karyawan pada saat sedang melaksanakan pekerjaannya. Menurut Subono (2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta

hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tak hanya lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan ada juga faktor dari Beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak Yusuf (2015).

PT.Tania Selatan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Tania Selatan juga merupakan unit kebun yang masuk dalam PT. Wilmar Group yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. PT.Wilmar Group memiliki perkebunan kelapa sawit besar di tanah air dan menjadi salah satu perusahaan yang memiliki perkebunan

kelapa sawit terbesar di dunia yang mencapai 232.053 hektar. Sedangkan untuk PT.Tania Selatan memiliki Hak Guna Usaha seluas 2,771.30 Ha. PT. Tania Selatan memiliki sumber daya manusia yang terbagi menjadi 3 bagian kerja yaitu: pekerja pabrik, pekerja kantoran, dan pekerja perkebunan yang berlokasi di Jalan Lintas Timur, KM 100, Desa Purwo Asri, Kecamatan Lempuing Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan.

Sebagai salah satu perusahaan perkebunan sawit terbesar di Indonesia hal itu tidak luput dari hasil kinerja karyawan PT.Tania Selatan. Dari hasil observasi penulis pada PT. Tania selatan penulis mendapatkan data bahwa hasil produksi minyak mentah yang ada di PT. Tania selatan 4 tahun belakang ini sebagai berikut:

Tabel I.1 Hasil Produksi Minyak Mentah Kelapa Sawit PT. Tania Selatan Tahun 2018-2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
2018	22.987 Ton	15.758 Ton	69%
2019	24.875 Ton	15. 642 Ton	62%
2020	21. 965 Ton	16. 238 Ton	73%
2021	22. 765 Ton	14.231 Ton	62%

Sumber: data yang Diolah 2022

Dari hasil tabel di atas dapat di simpulkan bahwa produksi minyak sawit PT.Tania selatan 4 tahun terakhir tidak pernah mencapai target, bahkan pada tahun 2021 produksi terus mengalami penurunan dari target yang di tentukan. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor didalam oprasional perusahaan salah satu faktor yang membuat karyawan tidak mencapacai target adalah faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja yang ada pada PT. Tania selatan masih mengalami beberapa kendala yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan, kendala lingkungan kerja tersebut yaitu: kebisingan dari mesin-mesin tua yang sangat mengganggu pendengaran karyawan sehingga karyawan sangat terganggu pendengarannya saat bekerja, penerangan yang kurang merata di lingkungan kerja membuat karyawan keterbatasan dalam pengelihatan pada saat bekerja di malam hari, serta bau limbah kelapa sawit yang sangat tidak mengenakan penciuman menjadikan suatu masalah yang berdampak kepada Kesehatan karyawan, meskipun peralatan sefety untuk keamanan karyawan saat bekerja telah di sediakan oleh perusahaan tetapi masih saja ada kecelakan kerja yang terjadi pada karyawan khususnya karyawan yang bekerja di bagian pabrik. Menurut Sedermayanti (2011) Suatu perusahaan dikatakan berhasil ketika perusahaan tersebut mampu mengelola sumber daya manusia yang baik, terciptanya sumber daya manusia yang baik melalui lingkungan yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan keunggulan tersendiri bagi perusahaan. Untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan maka diperlukan startegi peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik.

Faktor lain yang juga membuat kinerja karyawan PT.Tania selatan kurang maksimal adalah faktor beban kerja. Beban kerja yang tidak merata antara karyawan membuat ketidakseimbangan dalam bekerja seperti jam kerja yang berbeda antara karyawan kantor, karyawan perkebunan dan karyawan pabrik, berikut jam kerja pada karyawan PT. Tania Selatan:

Tabel. 1.2 Jam Kerja Karyawan PT. Tania Selatan

Bagian kerja	Jam masuk	istirahat	Jam pulang	Jam pulang Lembur
Karyawan Kantor	08.00 WIB	12.00 WIB - 13.00 WIB	16.00 WIB	20.00 WIB
Karyawan Perkebunan	08.00 WIB	12.00 WIB - 13.00 WIB	16.00 WIB	20.00 WIB
Karyawan Pabrik	08.00 WIB	12.00 WIB - 13.00 WIB	16.00 WIB	20.00 WIB
	20.00 WIB	01.00 WIB	04.00 WIB	08.00 WIB

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwasanya ada perbedaan jam kerja dari masing-masing bagian kerja pada karyawan PT. Tania Selatan, untuk karyawan kantor dan karyawan perkebunan hanya ada 1 shift yaitu shift pagi dan ada juga jam lembur selama 3 jam, sedangkan untuk karyawan pabrik memiliki jam kerja 2

shiff yaitu Shiff pagi dan shif malam dan paling sering lembur selama 3 jam, dengan adanya jam oprasional yang hampir 24 jam pada karyawan pabrik serta jam istirahat yang hanya di berikan 1 jam pada setiap shiff hal ini sering menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental pada karyawan, reaksi-reaksi yang sering di alami karyawan seperti sakit kepala, masuk angin, pusing dan pegal-pegal, konsentrasi bekerja karyawan juga terganggu dan rawan mengakibatkan kecelakaan kerja, besarnya target kerja pada 4 tahun belakangan ini rupanya tidak seimbang dengan jumlah sumber daya manusia yang ada pada PT.Tania Selatan, hal ini membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Menurut Koesmowidjojo (2017) Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja seseorang, demikian sebaliknya.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam periode tertentu. Menurut Simanjuntak (2015) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kartika Yuliantar (2020) Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Sedangkan Menurut Putri Annisa (2020) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari Penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan adanya kegiatan ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan mengimplementasikan ilmu akademik yang didapatkan di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT. Tania Selatan agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap upaya-upaya yang telah ditempuh khususnya dalam Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dan informasi bagi yang berminat melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan lebih terarah maka peneliti lebih fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tania Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi dibagi kedalam 5 bab dan masing-masing bab mempunyai kaitan satu dengan lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum skripsi ini, berupa latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dan relevan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas. Dari bab ini pula kemudian digunakan sebagai dasar untuk menganalisa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang batasan penelitian yang membahas mengenai metode penelitian dipakai untuk menganalisa data yang ada sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah ditentukan, jenis dan sumber data, metode dan teknik analisa penelitian.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan deskriptif hasil penelitian tentang gambar umum perusahaan, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari analisa terhadap hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan sebagai suatu bahan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan secara tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

