

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

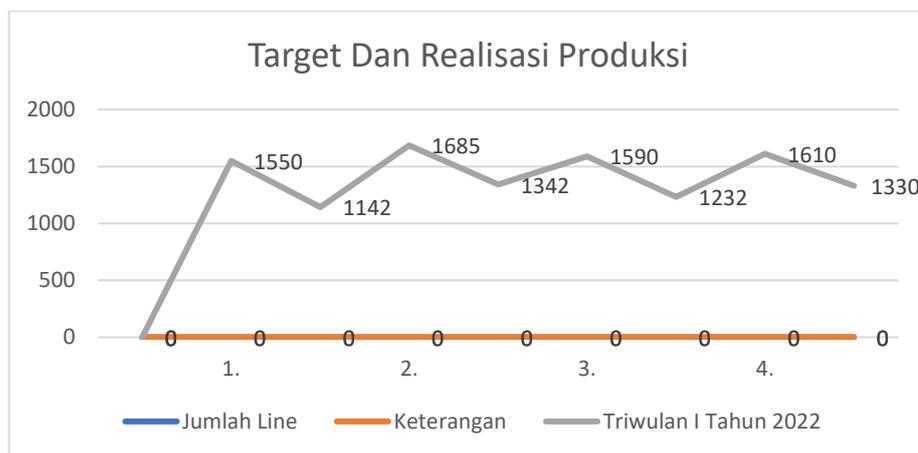
### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada sumber daya yang dimiliki. Satu sumber daya yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi, kinerja sumber daya manusia dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya, dimana saat ini persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang optimal.

PT. Trimitra Baterai Prakasa merupakan produsen baterai otomotif kini menjelma sebagai salah satu eksportir terbesar di lingkup Asia Tenggara. Perusahaan yang berproduksi di Cilincing, Jakarta Utara ini juga membuat beberapa tipe baterai yang secara konsisten menggunakan standar internasional di tiap-tiap negara yang berbeda, seperti, *Deutsches Institute fur Normung (DIN)*, *Japanese Industrial Standards (JIS)*, *British Battery Manufacturers Society (BBMS)*, dan *Australia Standards*. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Permasalahan yang timbul ialah bagaimana cara membuat sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga cita-cita organisasi bisa terpenuhi.

Penelitian dilakukan di PT. Trimitra Baterai Prakasa dimana perusahaan yang menyediakan berbagai macam jenis aki. Perusahaan menghadapi kondisi dimana kinerja karyawan diharapkan optimal dikarenakan Aki ini dibuat berdasarkan pesanan, tipe produksinya adalah tipe *job order*, perusahaan melakukan produksi jika menerima pesanan dari konsumen. Untuk menghadapi keadaan ini dan mengantisipasi permintaan yang tidak tentu, perusahaan melakukan pengendalian persediaan. Adapun kegiatan yang berkaitan dengan pengendalian persediaan tersebut adalah menghitung, mencatat dan mengendalikan persediaan yang ada. Untuk bahan baku *pure lead* sendiri, digunakan sekitar 5,3kg/batterai. Sedangkan pembelian bahan baku itu sendiri berdasarkan data permintaan dari *customer*, kemudian dilakukan rapat antara departemen *marketing* dengan *customer* tersebut apakah perusahaan mampu untuk menyanggupi permintaan *customer* tersebut. Pada kondisi tertentu, pengendalian persediaan dalam perusahaan terkadang tidak ideal dimana perusahaan seringkali menghadapi permasalahan efisiensi dimana persediaan barang tidak ideal untuk meminimalisir biaya namun akibatnya apabila ada pesanan dari *customer* maka perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawannya untuk memenuhi permintaan konsumen tersebut. Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi pada bagian produksi PT. Trimitra Baterai Prakasa, dapat dilihat pada Gambar 1.1. berikut:



**Gambar 1.1 Target dan Realisasi Produksi**

Sumber: PT. Trimitra Baterai Prakasa (2022)

Dari data pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Trimitra Baterai Prakasa belum sesuai dengan harapan perusahaan dimana karyawan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan pada triwulan I tahun 2022. Hal ini dapat disebabkan karena berbagai hal, seperti:

#### 1. Beban kerja

Beban kerja yang sangat tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan target produksi tidak tercapai. Meski dengan target yang ada karyawan lebih mampu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, namun belum mampu mencapai target. Beban kerja karyawan semakin tinggi dimana setiap produk yang telah selesai diproduksi, akan terlebih dahulu di analisis oleh divisi *Quality Assurance System* untuk memperbaiki mutu produk, dimana divisi ini bertugas menjamin kualitas produk dengan suatu mekanisme kerja yang sistematis dan keterbukaan untuk keberhasilan pekerjaan karyawan secara keseluruhan organisasi di setiap lini bagian produksi dengan melalui sistem *control*. Divisi *Quality Assurance System* juga merupakan pengambil keputusan akhir untuk menyatakan layak atau tidaknya produk dikeluarkan. Jika produk dinyatakan tidak layak, maka karyawan akan memperbaiki kembali hasil kerjanya sehingga karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, dimana beban kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai kuantitas tertentu, namun juga dituntut untuk memenuhi standar kualitas produk perusahaan.

#### 2. Lingkungan kerja

PT. Trimitra Baterai Prakasa sebagai produsen baterai memiliki standar keamanan lingkungan yang ketat karena perusahaan harus mengelola limbah agar ramah lingkungan. Perusahaan memiliki divisi *Masforwet* yang bertugas untuk menjaga kelestarian lingkungan. Hal ini dikarenakan PT. Trimitra Baterai Prakasa adalah perusahaan yang menggunakan bahan-bahan kimia berbahaya maka perlu adanya penjagaan terhadap limbah yang dihasilkan. Perusahaan telah membuat ekstensif penggunaan bahan daur ulang sebanyak mungkin hingga mencapai lebih dari 95% dari berat baterai yang didaur ulang, dan didukung oleh tim yang sangat berdedikasi tinggi dan sangat baik di bidangnya untuk menciptakan produk-produk yang inovatif dengan kualitas yang tinggi, dan kepedulian terhadap lingkungan hijau, sehingga kualitas lingkungan kerja karyawan dapat terjaga dengan baik. Perlu kesadaran pada masing-masing karyawan sebagai pekerja yang terancam oleh aktivitas perusahaan karena dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kekhawatiran mengenai polusi udara berpusat pada cerobong asap dan knalpot pembuangan, yang

menyebabkan iritasi dan gangguan pernapasan, harus selalu diperhatikan terus menerus agar tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

### 3. Kepuasan kerja

PT. Trimitra Baterai Prakasa dalam memproduksi Aki menggunakan sistem *job order*, sehingga karyawan haruslah siap untuk memproduksi Aki sesuai jumlah pesanan yang diterima, sekaligus untuk mengisi *stock* barang di gudang. Hal ini membutuhkan kinerja karyawan yang optimal agar kebutuhan perusahaan untuk mensuplai produk kepada konsumen dapat terpenuhi. Meskipun perusahaan memiliki *stock* barang di gudang namun jumlah barang tidaklah banyak dikarenakan efisiensi biaya sehingga kondisi ini menjadikan karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun masih terdapat keluhan dari beberapa karyawan bagian produksi yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan seperti upah lembur yang dinilai rendah, dukungan dari pimpinan yang kurang, peralatan kerja yang sudah mulai usang, maupun kerjasama antar karyawan yang masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Gibson dan Ivancevich (2016:163), mengemukakan beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya. Penelitian Muslih and Hardani (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Harini *et al* (2018) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Siagian (2016:57) mengemukakan lingkungan kerja diartikan tempat lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dan memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya produktivitas

kerja pegawai menurun. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu sebab ketidakefektifan dan efisiennya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan bekerja. Penelitian Silva *et al* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Menuh *et al* (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan yang dialami individu di dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya, jadi kepuasan kerja yaitu sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, perilaku yang ada didalamnya. Oleh karenanya, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Adanya pemberian faktor tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, para karyawan tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya. Apabila hal tersebut terpenuhi maka penggunaan tenaga kerja berjalan dengan efektif. Kepuasan kerja merupakan unsur yang penting dalam perusahaan. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak positif pada kematangan emosional dan dapat menyebabkan rasa suka pada pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja guna untuk mencapai prestasi yang lebih besar. Penelitian Octaviani *et al* (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Loka dan Mahalayati (2019) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat kesenjangan pada beberapa penelitian yang dilakukan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pada penelitian terdahulu ada ketidakonsistenan hasil penelitian. Ada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian lainnya variabel tersebut tidak memiliki pengaruh, sebagai berikut:

1. Terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, Muslih and Hardani (2022) serta Harini *et al* (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Silva *et al* (2021) serta Loka dan Mahalayati (2019) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian Menuh *et al* (2022) serta Harini *et al* (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Nabawi (2019) serta Sahlan *et al* (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian Sudiyanto (2020), Octaviani *et al* (2021) serta Loka dan Mahalayati (2019), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Triastuti *et al* (2021) serta Nabawi (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada beberapa penelitian terdahulu masih terjadi perbedaan hasil kesenjangan penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Baterai Prakasa. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya inkonsistensi hasil penelitian dimana pada beberapa penelitian, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian yang lain beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut menguraikan bagaimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan demikian pembahasan penelitian berfokus mengenai **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Baterai Prakasa”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Baterai Prakasa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Baterai Prakasa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Baterai Prakasa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Baterai Prakasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Baterai Prakasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Baterai Prakasa.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini akan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait, diantaranya :

#### **1. Peneliti**

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama dibangku kuliah dan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

#### **2. Masyarakat**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **3. Pengembangan disiplin ilmu**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya di tempat yang berbeda, terutama yang berkaitan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.