

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh Kinerja Karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya merupakan fungsi dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia mempunyai peran dalam mengelola serta memperhatikan aspek-aspek yang penting yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Untuk menghadapi globalisasi seperti saat ini, pengetahuan dan kemampuan sangatlah penting guna memperhatikan apa saja hal yang penting diperhatikan sebelum mengambil keputusan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Catur Sentosa Anugerah berlokasi di Jl. Tembesu No. 8A RW 3 No. 2, Campang Raya, Kec. Tj Karang Timur, Kota Bandar Lampung. PT. Catur Sentosa Anugerah adalah salah satu perusahaan yang bergerak didalam bidang distributor Consumer good. Pihak manajer PT. Catur Sentosa Anugerah selalu menerapkan hubungan yang harmonis dengan para karyawannya, dalam upaya menciptakan kenyamanan karyawan dalam perusahaan, serta selalu memberikan solusi dan

kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang memiliki berjumlah 77 Karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan**  
**PT Catur Sentosa Anugerah**

<b>No</b>	<b>Posisi Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Branch Manager	1
2	CAF	1
3	Checker	3
4	Driver	7
5	Helper	9
6	Inkaso	1
7	Junior Sales Supervisor	3
8	Kasir	2
9	Loader	8
10	Merchansider	2
11	Motoris	1
12	Officeboy/girl	1
13	Order Entry	2
14	Repack	1
15	Route Planer	1
16	Sales Admin	3
17	Salesman	25
18	Senior Sales Supervisor	1
19	Team Leader	1
20	WH Admin	3
21	WH Head	1
<b>TOTAL</b>		<b>77</b>

Sumber : PT. Catur Sentosa Anugerah

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data jumlah karyawan pada PT Catur Sentosa Anugerah, serta posisi jabatan dari masing-masing individu karyawan. Pihak manajer PT Catur Sentosa Anugerah selalu menerapkan hubungan yang harmonis dengan para karyawan nya, dalam upaya menciptakan kenyamanan

karyawan dalam perusahaan, serta selalu memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan yang dimana dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam maupun pemimpinnya. Berdasarkan informasi hasil wawancara, beberapa karyawan dalam bekerja mengalami penurunan kinerja yang kurang mencapai kriteria atau standar penilaian.

Berikut standar penilaian kinerja karyawan PT Catur Sentosa Anugerah

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Catur Sentosa Anugerah**

<b>Kriteria</b>	<b>Range</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Huruf Mutu</b>
Satuan Kuantitas	85 – 100	Sangat Baik	A
Satuan Kualitas	70 – 84	Baik	B
	55 – 69	Cukup Baik	C
Satuan Waktu	40 – 54	Kurang Baik	D

Sumber : PT Catur Sentosa Anugerah

PT Catur Sentosa Anugerah mewajibkan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuan dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan memenuhi semua kriteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku didalam perusahaan.

Penulis melakukan pra survey terlebih dahulu untuk menjadi dasar dan untuk mendukung observasi mengenai PT. Catur Sentosa Anugerah agar mendapatkan dasar mengapa penelitian ini harus diteliti adalah sebagai berikut:

Sebanyak 20 responden mengungkapkan Masih kurang baiknya Lingkungan Kerja karena kebisingan yang terjadi pada mesin produksi yang membuat tidak nyaman para pekerja dan jam kerja normal dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore tetapi karena keterlambatan barang datang menjadi (Overtime) sehingga menyebabkan terjadi penurunan kinerja baik di dalam departemen maupun kinerja perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Ekhsan, 2019). Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Setelah melakukan prasurvey ke PT. Catur Sentosa Anugerah karyawan di berbagai departemen ada yang kurang maksimal sehingga menyebabkan terjadi penurunan kinerja baik di dalam departemen maupun kinerja perusahaan. Karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas dan kuantitasnya, satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan inisiatif/usulan yang memiliki pengaruh baik melalui ide-ide atau gagasan yang dapat menguntungkan perusahaan.

Berikut adalah data penilaian Kinerja Karyawan PT Catur Sentosa Anugerah

**Tabel 1.3**

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Catur Sentosa Anugerah Tahun 2021**

<b>Departement</b>	<b>Satuan Kuantitas</b>	<b>Satuan Kualitas</b>	<b>Satuan Waktu</b>	<b>Rata – Rata</b>	<b>Keterangan</b>
CAF	80	81	76	79	B
Checker	82	81	80	81	B
Driver	80	82	80	80,66	B
Helper	80	80	81	80,33	B
Inkaso	80	81	75	78,66	B
Junior Sales Supervisor	79	78	80	79	B
Kasir	69	65	69	67,66	C
Loader	72	75	79	75,33	B
Merchansider	75	78	75	76	B
Motoris	80	81	79	80	B
Officeboy/girl	65	70	72	69	C
Order Entry	82	80	81	81	B
Repack	75	76	80	77	B
Route Planer	79	82	81	80,66	B
Sales Admin	81	80	80	80,33	B
Salesman	70	69	73	70,66	B
Senior Sales Supervisor	70	69	66	68,33	C
Team Leader	78	75	80	77,66	B
WH Admin	80	75	78	77,66	B
WH Head	78	80	80	79,33	B
<b>Hasil Rata – Rata</b>				<b>76,96</b>	<b>B</b>

Sumber : Data diolah PT. Arta Boga Cemerlang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa bagian Helper , Order Entry dan Route Planer mendapatkan nilai tertinggi sebesar 81 dan mendapat nilai B, karena karyawan dibagian ini telah memenuhi semua standar kriteria bahkan baik dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu. Sedangkan beberapa bagian yang mendapatkan nilai B yang dapat dikategorikan baik, setelah memenuhi standar penilaian seperti Satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu. Namun terdapat bagian yang

memiliki kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu bagian Kasir, Officeboy dan Senior Sales Supervisor dengan nilai terendah sebesar 67,66 dan 69 dan 68,33 dengan nilai C. Karyawan dibagian-bagian ini masih banyak yang belum memenuhi standar kriteria kinerja perusahaan, seperti satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu sehingga perlu adanya prioritas lebih. Rata rata dari seluruh hasil penilaian kinerja karyawan sebesar 76,96 dengan nilai B.

Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik banyak hal penyebab dan pemicunya yakni seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, K3, Pelatihan atau komitmen organisasi. Banyak hal yang menjadi pemicu kinerja karyawan menjadi lebih baik, tetapi peneliti lebih memfokuskan ke Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Peneliti sudah melakukan wawancara untuk menanyakan tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja serta Kinerja karyawan pada karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah.

Lingkungan kerja fisik menurut (Gie dalam Bana, 2016) bahwa “Lingkungan kerja fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja”. Sementara (Mangkunegara dalam Bana, 2016) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai “Kondisi tempat karyawan bekerja yang mencakup: teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan”. Menurut (Kusuma dalam Simaremare, 2015) Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengemban tugas-tugas yang ada. Menurut (Nitiseminto dalam Simaremare, 2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Lampung karena Masih kurang baiknya Lingkungan Kerja karena kebisingan yang terjadi pada mesin produksi yang membuat tidak nyaman para pekerja dan ada bau yang tidak sedap diakibatkan dari limbah produksi sehingga sirkulasi udara terganggu dan keamanan yang ada kurang maksimal dan pencahayaan yang kurang terang dan kurangnya komunikasi antar karyawan maupun atasan sehingga dapat mengganggu konsentrasi bekerja sehingga berdampak pada hasil Kinerja karyawan.

Selain dari faktor Lingkungan Kerja yang telah dijelaskan oleh peneliti diatas, salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan hasil kinerja yang baik adalah Beban Kerja. Menurut Sunyoto (2012) , beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan karyawan adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (*workload*) menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) bahwa : Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Menurut (Koesomowidjojo dalam Ahmad, 2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dari hasil pengamatan dari pra survey dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Lampung menyatakan bahwa jam kerja normal dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore tetapi karena keterlambatan barang datang menjadi (*Overtime*) sehingga lembur dan karyawan tidak bekerja dengan sungguh – sungguh dan terlalu santai terutama dalam packing barang. Barang seharusnya dikirim kepada pelanggan pagi hari tetapi barang sampai ke

gudang pada malam hari sehingga terjadi keterlambatan pengiriman kepada pelanggan sehingga terjadi komplain dapat menurunkan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja, meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**



Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai bulan April tahun 2022.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah kinerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi pemerintahan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

### **1.5.2 Bagi PT. Arta Boga Cemerlang**

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk rnenetapkan kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan

### **1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi**

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang digunakan

sebagai bahan pembandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **1.6.1 BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai Lingkungan Kerja fisik dan Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

### **1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori masalah yang di teliti mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

### **1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

### **1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

### **1.6.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**