

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manusia atau Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Manusia berperan penting dalam memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola manusia dalam suatu organisasi. MSDM juga bertanggung jawab dalam menjadikan lingkungan kerja yang baik dan memungkinkan untuk karyawan terus berkembang dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa karyawan memiliki skil atau keterampilan dan ilmu pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab dari pekerjaannya. Kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan juga akan merasakan dampak yang baik juga. Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya dari faktor teknologi saja melainkan juga dari faktor sumber daya manusia. Dengan demikian kemampuan kinerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Menurut Rismawati, (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

CV. Saema Jaya Snack yang berada di wilayah Kampung Purwodadi 13 polos ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan ringan seperti Kelanting, Keripik singkong, Kue Semprong. Perusahaan ini terletak di Kampung Purwodadi, 13 Polos Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Yang menjadi distributor perdagangan dibidang makanan ringan yang memiliki peran dan tanggung jawab sebagai suplayer kios - kios yang berada di berbagai wilayah Lampung serta Memberikan produk – produk yang berkualitas demi menciptakan sandang pangan dan tentunya sehat untuk di konsumsi.

**Tabel 1. Data karyawan berdasarkan jabatan di CV. Saema Jaya Snack 2020-2022**

No	Jabatan	Jumlah
1	Owner Perusahaan	1 Orang
2	Supervisor	1 Orang
3	Kepala Oprasional	1 Orang
4	Penggilingan bahan mentah	20 Orang
5	Penggorengan	15 Orang
6	Packing dan Finishing	15 Orang
	Jumlah	53 Orang

Sumber CV. Saema Jaya Snack. 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat karyawan paling banyak terdapat pada bagian Penggilingan Bahan Mentah dengan jumlah karyawan 20 orang baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan karyawan paling sedikit berada pada owner supervisor dan kasir yang berjumlah masing-masing 1 orang dan total seluruh karyawan pada CV Saema Jaya Snack Tempuran berjumlah 53 orang.

**Tabel 2. Jumlah Produksi CV Saema Jaya Snack 2020-2022 ( Dalam Pack)**

No	Nama Produk	2020	2021	2022	Pencapaian Target/ Tahun
1	Kelanting	43.782	38.451	18.598	50.000
2	Kripik Singkong	39.652	35.653	17.100	40.000
3	Kue Semprong	37.890	34.669	15.759	20.000

Sumber CV. Saema Jaya Snack. 2023

Berdasarkan tabel.2 terdapat penurunan pada setiap produk yaitu pada produk kelanting 2020 sebesar 43.783 pack , 2021 sebesar 39.652 pack , 2022 sebesar 37.890. Produk keripik singkong 2020 38.451 pack, 2021 sebesar 35.652 pack, 2022 sebesar 34.669 pak. Kue semprong 2020 18.598 pack, 2021 17.100 pack, 2022 15.759 pack. Dapat disimpulkan bahwa seluruh produk mengalami penurunan dari total target yang telah di tentukan oleh perusahaan hal ini dapat di identifikasi bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan.

Peran karyawan juga sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya di suatu perusahaan. Perusahaan dalam hal ini harus mampu untuk memperhatikan kinerja karyawannya apakah sudah melaksanakan tugas, kewajibannya dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak menurun demi kelancaran bisnis perusahaan. Faktor tersebut di antaranya adalah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian Terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi, salah satunya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dengan demikian beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan beban kerja yang melebihi dari kekuatan tubuh manusia maka perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang di bebani oleh perusahaan kepada karyawan. Tubuh manusia dirancang dengan sedemikian rupa sehingga mampu untuk menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan mempertimbangkan masa otot yang hampir setengah dari berat tubuh, memungkinkan manusia itu untuk melakukan aktivitas dan melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan beban kerja pada CV. Saema Jaya Snack ialah beban kerja yang melebihi kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja yang ada di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitaran tempat bekerja yang dapat mempengaruhi situasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan semakin meningkat dan baik dalam melaksanakan tugas,

sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Seperti yang dikatakan Sari & Heriyanto, (2020) lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non-fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik memadai maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat menggambarkan bahwa kinerja mereka juga baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan lingkungan kerja pada CV. Saema Jaya Snack ialah lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang nyaman bagi karyawan.

Begitupun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Setiap karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas pekerjaan sehari-hari. Wibowo, (2017) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Semakin banyak tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan seringkali menjadi beban bagi karyawan. Secara tidak langsung rutinitas tersebut dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan, sehingga akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan menyulitkan untuk mengembangkan karir. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat kerja, kemauan dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja akan membantu seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi menurut Afandi, P. (2018) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dari pendapat dua ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai keinginan yang telah

ditentukan baik itu dari dalam diri maupun dari faktor lainnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan motivasi kerja pada CV. Saema Jaya Snack ialah kurangnya motivasi kerja pada karyawan disebabkan oleh beban kerja yang meningkat serta lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Untuk itu dalam meningkatkan Kinerja karyawan harus memperhatikan diantaranya Beban kerja ,Lingkungan kerja serta motivasi kerja dengan tujuan agar karyawan mampu untuk memaksimalkan beban kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan ,dan di dukung oleh lingkungan kerja yang baik serta motivasi yang kuat pada diri karyawan agar bisa mendapatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV. Saema Jaya Snack Di Desa Purwodadi Kecamatan Trimurjo**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada CV. Saema jaya snack setiap tahun mengalami penurunan
2. Beban kerja yang terjadi pada CV. Saema jaya snack melebihi kapasitas
3. Lingkungan kerja pada CV. Saema jaya snack kurang kondusif dan kurang nyaman bagi karyawan
4. Kurangnya motivasi kerja pada CV. Saema jaya snack

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja ?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi penulis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dalam menganalisis persoalan teori yang telah di peroleh di bangku kuliah dengan fakta dan keyakinan yang ada.
  - b. Dengan penelitian ini penulis dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan
  - a. Sebagai bahan masukan sarana dan pemikiran bagi pimpinan perusahaan sehingga berdampak dengan meningkatnya penjualan.
  - b. Sebagai bahan perencanaan dan perkembangan dalam rangka pengambilan keputusan dalam mengatasi masalah dalam perusahaan
3. Bagi akademik
  - a. Hasil penelitian ini bagi para akademisi bias dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan masukan bagi penelitian yang khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - b. Dapat dijadikan salah satu sumber informasi atau refrensi bagi peneliti berikutnya.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV. Saema Jaya Snack Di Desa Purwodadi Kecamatan Trimurjo.”

## **G. Sistematika penulisan**

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, selanjutnya identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Dalam bab ini menguraikan deskripsi teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang metodolgi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, obyek, dan lokasi penelitian, oprasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum dan objek penelitian dan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR LITERATUR**

Dalam daftar literatur menguraikan tentang nama penulis, judul tulisan, penerbit identitas penerbit, serta tahun terbit yang akan dijadikan rujukan ataupun sumber dari tulisan yang dibuat

### **LAMPIRAN**

Dalam lampiran-lampiran menggunakan tentang dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa gambar, seperti foto dan lain-lain.