

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tuntutanannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2021;135).

Menurut Mangkunegara (2020:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Output perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Peneliti memilih objek penelitian pada PT Bumimas Multikarya Perkasa dikarenakan, peneliti melakukan riset pada perusahaan tersebut dan ditemukan fenomena tentang kinerja karyawan. PT. BMP selalu berusaha menjadi pionir dalam memproduksi dan mengembangkan produk dan selalu mempunyai ciri khas setiap produknya. PT. BMP selalu dicirikan dengan menciptakan persepsi pasar terhadap produk baru yang berbeda dan unik dengan harapan calon konsumen membeli produk dengan harga yang lebih mahal dikarenakan harapan konsumen dapat mendapatkan produk yang benar-benar berkualitas dan tahan lama. PT Bumimas Multikarya Perkasa merupakan produsen bahan bangunan berkualitas berbahan utama PVC, terutama Pintu dan Jendela. Melayani Penjualan dan Distribusi ke berbagai wilayah Indonesia. Berikut data kinerja PT Bumimas Multikarya Perkasa dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Data Kinerja PT Bumimas Multikarya Perkasa Tahun 2023 – 2025

Hasil Kerja	Target (%)	Tahun					
		2023		2020		2025	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Kuantitas Kerja	20%	85	17	77	15,4	65	13
2. Kualitas Kerja	20%	82	16,4	68	13,6	60	12
3. Keterampilan Kerja	20%	77	15,4	69	13,8	62	12,4
4. Ketepatan Waktu	20%	78	15,6	70	14	63	12,6
5. <i>Teamwork</i>	20%	75	15	67	13,4	65	13
Jumlah	100%		79,4		70,2		63
Keterangan : 1. 100 - 91 = SB (Sangat Baik) 2. 90,99 - 81 = B (Baik) 3. 80,99 - 71 = CB (Cukup Baik) 4. 70,99 - 61 = KB (Kurang Baik)							

Sumber : Divisi SDM PT Bumimas Multikarya Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1. Rekapitulasi Kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa bahwasanya indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan teamwork dengan target standar bobot yang ditentukan perusahaan sebesar 20% dari masing-masing indikator penilaian kinerja. Pada tahun 2023 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan teamwork mencapai 79,4% dengan predikat Cukup Baik, pada tahun 2024 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan teamwork mencapai 70,2% dengan predikat Kurang Baik, dan pada tahun 2025 indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan teamwork mencapai 63% dengan

predikat Kurang Baik. Kesimpulan dari data tersebut bahwasanya dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa mengalami penurunan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Panji dan Anoraga (2021:57) antara lain keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2020:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, etika kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Kompensasi dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, Kesempatan berprestasi.

Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji kembali beberapa variabel yang di ambil dari penelitian-penelitian terdahulu di antaranya penelitian milik Dewi (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nippon Indosari ”. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Nippon Indosari terbukti di pengaruhi oleh kompensasi tapi tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya Penelitian milik Ningrum (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT Mastrindo Gemilang”. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan PT Mastrindo Gemilang terbukti di pengaruhi gaya kepemimpinan tetapi tidak di pengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut peneliti mengambil beberapa variabel bebas yang dimiliki penelitian terdahulu untuk mereplikasi menjadi penelitian yang akan diteliti peneliti dengan subjek penelitian yang berbeda, oleh karena itu penelitian ini ingin menguji kembali pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa.

Menurut Hasibuan (2013;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh satu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Rizqi (2018) bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian terdahulu milik Dewi (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut data reward PT Bumimas Multikarya Perkasa sebagai bentuk motivasi karyawan.

Tabel 1. 2 Data Reward PT Bumimas Multikarya Perkasa Periode 2023-2025

No	Keterangan	Bentuk Reward
1	Target Kerja Terpenuhi	Insentif Rp. 200.000
2	Full Kehadiran (dalam 1 tahun)	Insentif Rp. 200.000
3	Hasil Produksi Bagus (tidak ada kecacatan)	Insentif Rp. 200.000
4	Karyawan Berprestasi	Insentif Rp. 200.000
5	Tidak Pernah Mendapatkan SP	Insentif Rp. 200.000
6	Kekompakan <i>Teamwork</i>	Insentif Rp. 200.000
7	Hasil Produksi Melebihi Target	Insentif Rp. 200.000

Sumber : Divisi SDM PT Bumimas Multikarya Perkasa

Berdasarkan tabel 1.2 data reward PT Bumimas Multikarya Perkasa, pemberian reward berupa insentif sebesar Rp. 200.000 untuk seluruh karyawan yang target kerja terpenuhi, tidak pernah mendapatkan SP, dan kekompakan teamwork, full kehadiran dalam satu tahun, hasil produksi bagus tidak ada kecacatan sedikit pun, dan hasil produksi melebihi target. Berdasarkan kesimpulan di atas bahwasanya PT Bumimas Multikarya Perkasa sudah memberikan motivasi kerja dalam bentuk reward kepada karyawan yang berprestasi dan taat terhadap SOP perusahaan, selain dari segi finansial motivasi yang diberikan adalah dorongan semangat dari para atasan ke bawahan. Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik, dimana lingkungan fisik tersebut dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Ayunia (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu milik Ningrum (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut data lingkungan kerja pada PT Bumimas Multikarya Perkasa.

Tabel 1. 3 Data Lingkungan Kerja PT Bumimas Multikarya Perkasa

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Cukup	Kurang Bagus
1	Pencahayaan	Ada	—	√	—
2	Pewarnaan	Ada	—	√	—
3	Tempat Parkir	Ada	—	-	√
4	Tata Ruang	Ada	-	—	√
5	Fasilitas :				

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Cukup	Kurang Bagus
	a. Komputer	Ada	√	—	—
	b. Printer	Ada	√	—	—
	c. Wifi	Ada	—	√	—
	d. AC	Ada	—	√	—
	e. Telepon	Ada	√	—	—
	f. Alat-Alat Kantor	Ada	—	√	—
	g. Mesin Fotocopy	Ada	—	√	—
13	Keamanan	Ada	—	-	√
14	Ventilasi Udara	Ada	—	√	—
15	Kendaraan Kantor	Ada	—	—	—
16	Toilet	Ada	—	√	—
17	Musholla	Ada	-	—	√
18	Perbaikan Fasilitas	Ada	—	√	—
19	Kebersihan	Ada	-	√	—
20	Kebisingan	Ada	√	—	—
21	Kantin	Ada	—	—	—

Sumber : Divisi SDM PT Bumimas Multikarya Perkasa

Berdasarkan tabel 1.3 data lingkungan kerja PT Bumimas Multikarya Perkasa yang berupa fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan tersebut antara lain disediakan tempat parkir tetapi tidak sesuai dengan kapasitas

kendaraan karyawan, tidak disediakan kantin, rambu lalu lintas untuk pekerja tidak ada, disediakan keamanan namun tidak sesuai atau kurang ketat, tidak adanya musholla sehingga karyawan yang melakukan ibadah harus keluar dari tempat kerja, kesimpulan dari data diatas bahwasannya lingkungan kerja masih kurang ditunjukkan dengan beberapa fasilitas yang kurang lengkap, selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Menurut Sunyoto (2021:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan 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. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Haris (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan penelitian milik Ningrum (2015) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Berikut data beban kerja PT Bumimas Multikarya Perkasa dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 4 Data Beban Kerja PT Bumimas Multikarya Perkasa Tahun 2023-2025

Nama Bidang	Jam Kerja (Jam)	Jam Lembur (Jam)
Staf Manajemen	9	-
Staf Produksi	10	2
Staf Keamanan	10	2
Staf Kebersihan	10	-

Sumber : Divisi SDM PT Bumimas Multikarya Perkasa 2023-2025

Berdasarkan tabel 1.4 Data beban kerja PT Bumimas Multikarya Perkasa dalam tiga tahun terakhir 2023 - 2025 ditunjukkan dengan data jam kerja normal dan jam kerja lembur, lembur di perusahaan tersebut bersifat wajib, jam kerja normal di perusahaan tersebut berdurasi 9 jam dan jam lembur berdurasi tidak ada untuk staf manajemen, untuk staf produksi dan staf keamanan durasi jam kerja normal 10 jam kerja dan wajib lembur 2 jam, dan untuk staf kebersihan durasi jam kerja normal 10 jam kerja dan tidak ada jam lembur, kesimpulan dari diatas bahwasanya beban kerja yang dibebankan kepada karyawan cukup tinggi, karena menurut Undang-Undang no.13 tahun 2003, jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk karyawan dengan 6 hari kerja. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Dari uraian latar belakang tersebut, peneliti menemukan masalah yang terjadi di lapangan yaitu kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan, sedangkan perusahaan sudah memberikan motivasi berupa reward, akan tetapi lingkungan kerja kurang lengkap dan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup tinggi, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa?
2. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar kinerja karyawan
2. Informasi yang disajikan yaitu : Pengaruh Motivasi Kerja,

Lingkungan Kerja Fisik, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bumimas Multikarya Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

1.5.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah kinerja karyawan.