

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan berkualitas, khususnya di tengah era globalisasi saat ini. Setiap organisasi bisnis perlu mempersiapkan diri untuk beradaptasi dan memperkuat posisinya agar dapat mampu bersaing serta menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang sangat penting di perusahaan. Tanpa sumber daya manusia (SDM) perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang produktif bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi ataupun perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik akan mampu mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019) sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat berharga, sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina karyawan agar bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah karyawan yang selalu memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia berperan

sebagai perencana, pelaksana serta penentu keberhasilan (Suwatno & Priansa, 2019).

Menurut Darmawan *et al.*, (2020) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sekelompok orang dengan menggunakan berbagai metode yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam mencapai visi organisasi melalui tugas dan program kerja yang ditetapkan oleh manajemen.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merepresentasikan seberapa baik individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas operasional perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Rivai (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi dan kemampuan saat menjalankan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga kesinambungan produksi serta kualitas produk dalam perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Faktor yang sering dikaitkan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan adalah beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

PT. Serbuk Jaya Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi *pelet* biomassa. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 dan berlokasi di Dusun Kebonan RT 31 RW 07 Desa Mojo Kecamatan Padang Lumajang. Pelet biomassa adalah bentuk energi terbarukan yang terbuat dari limbah industri perkayuan. Biomassa ini diproses dari serbuk kayu yang dimampatkan melalui tekanan dan panas, sehingga mempunyai nilai kalor bakar yang lebih tinggi dari bahan penyusunnya. Keunggulan pelet biomassa ini yaitu lebih ramah lingkungan karena menghasilkan emisi karbon yang lebih rendah, serta berasal dari sumber daya yang dapat diperbarui.

Sebagai produsen pelet biomassa, perusahaan ini berperan dalam mendukung sektor energi terbarukan yang tengah mengalami pertumbuhan signifikan baik ditingkat nasional maupun global. Permintaan yang terus meningkat terhadap bahan bakar alternatif ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kapasitas produksi secara berkelanjutan. Dalam upaya memenuhi target produksi tersebut

karyawan sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi dengan waktu yang padat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Menurut Triatmaja & Nelwan (2022) beban kerja terjadi ketika seseorang dihadapkan dengan kondisi dimana mereka harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Pada PT. Serbuk Jaya Abadi terdapat beban kerja yang dialami oleh para karyawan pada bagian produksi yaitu mengalami beban kerja yang berlebihan akibat minimnya waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan terutama saat permintaan pasar sedang tinggi. Istirahat yang terbatas baik secara durasi maupun kualitas menyebabkan tubuh dan pikiran karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk memulihkan diri dari kelelahan fisik dan mental.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan topik dan pembahasan serupa mengenai pengaruh beban kerja berdasarkan studi dari (B. Putra *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh (Raymond *et al.*, 2023) dimana hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tanjung Mutiara Perkasa.

Akan tetapi temuan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian (Niken Annisa Zulkarnaen *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut terdapat *gap research* pada variabel beban kerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016) disiplin merujuk pada perilaku individu yang mengikuti peraturan, prosedur kerja yang berlaku dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siagian (2020) tujuan dari pendisiplinan karyawan adalah untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa sistem disiplin kerja di PT Serbuk Jaya Abadi masih belum diterapkan secara optimal. Sistem absensi yang digunakan hanya sebatas tanda tangan manual sebagai bukti kehadiran tanpa ada kontrol terhadap waktu kedatangan dan kepulangan karyawan. Tidak adanya sistem presensi berbasis waktu seperti absen sidik jari menyebabkan tidak terdeteksi apakah karyawan datang tepat waktu atau tidak. Hal ini berdampak pada rendahnya pengawasan terhadap kedisiplinan waktu yang secara tidak langsung juga mempengaruhi efektivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja yang dilakukan oleh (Putra, B P., & Haryadi, R. N. 2022) menyatakan memiliki pengaruh simultan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mackessen Indonesia. Penelitian (Fajri *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad.

Namun demikian, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bawelle & Sepang, 2016) bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. (Prasetya *et al.*, 2023) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai PT Supreme Food Rembang. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut terdapat *gap research* pada variabel disiplin kerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Fahlevi (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu yang bersifat lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang mana dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Enny (2019) fasilitas yang ada di lingkungan kerja dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kepuasan dan produktivitas kerja karyawan (Sanusi, 2020).

Lingkungan kerja merujuk pada berbagai faktor yang ada di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Faktor-faktor tersebut meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kepuasan karyawan. Dari hasil observasi di lapangan

ditemukan bahwa lingkungan kerja di PT Serbuk Jaya Abadi masih belum dilengkapi dengan rambu-rambu keselamatan atau penunjuk informasi kerja yang bersifat permanen. Rambu-rambu yang ada hanya berupa tempelan sementara yang mudah lepas atau rusak. Kurangnya fasilitas lingkungan kerja seperti ini menunjukkan bahwa aspek keselamatan dan informasi belum menjadi perhatian utama. Hal ini dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang diteliti oleh (Sari, 2023) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Security Operation Group Indonesia. Penelitian (Pandu Lesmana *et al.*, 2024) bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vio Resources.

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Hartati *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka. Penelitian (Raldianingrat *et al.*, 2024) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. Dari penelitian tersebut, terdapat *gap research* pada variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena dan munculnya *research gap*, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang.**

1.2 Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian ini berjalan sesuai dengan tujuan, peneliti membatasi ruang lingkup masalah agar pembahasan tetap fokus dan tidak keluar dari topik yang ditentukan. Beberapa batasan masalah pada penelitian ini yaitu :

- a. Bidang penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan terkait penelitian ini yaitu :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang?
- d. Apakah beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, peneliti berharap agar dalam penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk pemahaman ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menganalisis beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan, menambah pengalaman serta wawasan bagi peneliti khususnya di bidang manajemen sumber daya

manusia (MSDM). Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya bisa memperluas ruang lingkup dengan mengeksplorasi aspek-aspek yang lebih mendalam dari hubungan variabel beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat memakai penelitian ini sebagai masukan, referensi atau perbandingan bagi penelitian lain yang membahas variabel-variabel tersebut maupun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

4) Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai bagaimana beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka.

- a. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi karyawan untuk menyuarakan kebutuhan akan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional dan waktu

istirahat yang memadai guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan

- b. Penerapan sistem absensi elektronik dapat memperkuat perilaku disiplin kerja karyawan dan berkontribusi terhadap terciptanya iklim kerja yang lebih terstruktur, teratur, dan profesional. Sistem ini mendukung proses penilaian kedisiplinan yang lebih objektif dan akurat, sehingga meningkatkan keadilan dalam lingkungan kerja.
- c. Penelitian ini juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non fisik untuk menciptakan kenyamanan dan kinerja karyawan.

