

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong kinerja dalam memenuhi tujuan perusahaan. Persaingan dalam era globalisasi saat ini semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Pemimpin perusahaan harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang ada di perusahaannya, termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan

operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya beban kerja dan lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya.

Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga pada tujuan perusahaan tersebut.

Beberapa ciri karyawan yang memiliki kinerja yang baik yaitu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan memiliki kualitas atau hasilnya sudah sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan. Selain itu pekerjaan yang dihasilkan tidak memakan biaya yang cukup banyak sehingga perusahaan tetap dapat menjaga efisiensi dan efektifitasnya. Selanjutnya, karyawan tersebut memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan lainnya maupun dengan para pimpinannya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Ketika ada karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik dengan karyawan maupun pimpinannya, maka komunikasi tidak akan lancar, pekerjaan akan tertunda, pengambilan keputusan dari pimpinan akan lambat, dan akan menimbulkan budaya yang tidak baik di dalam perusahaan tersebut. Namun jika karyawan memiliki hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan para pimpinannya, maka hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan membuat para karyawan semangat dalam bekerja.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan

aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan

Menurut Vanchapo (2020:1) 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.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan. Suatu pekerjaan dapat memberikan risiko terhadap dampak yang dirasakan karyawan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang diterima oleh karyawan harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing karyawan dalam menerima beban tersebut. Maka jika karyawan yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik maupun psikis. Seperti contohnya

reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan motivasi yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti dan Putriawati (2020:290) bahwa peningkatan beban kerja harus di barengi dengan kemampuan karyawan yang sudah sesuai dengan beban kerja yang diembannya. Jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada beban kerja maka akan muncul kelelahan yang lebih dan mengakibatkan kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka

secara terus-menerus.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja dilakukan oleh Dian, Muchran, dan Irwan (2018:94) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya rasa kenyamanan dan keamanan yang baik pada instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk

menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Prima Rizki Sejahtera. PT. Prima Rizki Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Jasa konstruksi adalah kegiatan usaha yang dilakukan oleh konsultan dan kontraktor terkait proyek konstruksi. Jasa konstruksi termasuk kegiatan membangun sarana dan prasarana pemerintah atau swasta. Jasa konstruksi juga menyediakan desain dan perencanaan, membuat bangunan dan struktur hingga kegiatan pasca konstruksi.

Sebagai ujung tombak dan pilar utama dalam penyediaan dan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan di Indonesia, jasa

konstruksi memiliki andil yang besar dan memberikan dampak yang luas pada kegiatan ekonomi masyarakat, terbukanya lapangan pekerjaan serta kelancaran produksi maupun distribusi barang dan jasa untuk menunjang pertumbuhan perekonomian negara mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan pekerjaan konstruksi maupun pada kegiatan operasi dan pemeliharaan infrastruktur dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Hal ini mengingat jasa konstruksi sebagai suatu Industri yang mengolah bahan baku dan material yang menghasilkan produk konstruksi seperti bangunan atau gedung, jalan dan jembatan, rel kereta api, bandara, pelabuhan, bendungan, Pabrik, fasilitas minyak dan gas, pembangkit tenaga listrik, jaringan irigasi, pengolahan air bersih dan limbah, jaringan telekomunikasi, dan lain-lain sebagai properti atau infrastruktur.

Dalam skala besar kegiatan usaha jasa konstruksi meliputi rancang bangun, *engineering, procurement and construction (EPC)* yang dilakukan melalui pengkajian, perencanaan dan perancangan yang matang atau secara terintegrasi untuk pembangunan gedung, fasilitas minyak dan gas, jalan dan rel kereta api, pelabuhan, bendungan dan lain-lain yang melibatkan konsultan dan kontraktor sebagai penyedia jasa konstruksi. Sedangkan dalam skala kecil kegiatan usaha jasa konstruksi mulai dari pembangunan dan renovasi rumah tinggal, pemasangan partisi kaca/gypsum, pekerjaan atap dan kanopi,

pemasangan pintu dan jendela, pekerjaan kusen, pintu dan jendela, pemasangan kaca dan aluminium, bongkar pasang dinding dan lantai, pemasangan dan instalasi AC, pengecatan dan lain-lain yang dilakukan oleh Kontraktor.

Perkembangan pekerjaan konstruksi saat ini menjadi semakin kompleks dan semakin canggih. Dengan adanya beban kerja pada karyawan seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga membuat hasil pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan atau tidak tepat waktu. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dari karyawannya serta dapat mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan.

Salah satu ukuran kinerja karyawan yang ada pada PT. Prima Rizki Sejahtera yaitu dari data target dan hasil realisasi pendapatan PT. Prima Rizki Sejahtera. Berikut data target dan realisasi pendapatan perusahaan bulan Januari – Maret 2021:

Tabel 1
Target Pendapatan dan Realisasi Pendapatan PT. Prima
Rizki Sejahtera Bulan Januari – Maret 2022

Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	% Tercapai	% Belum Tercapai
Januari	2.000.000.000	1.254.100.000	63%	37%
Februari	2.000.000.000	960.120.000	48%	52%
Maret	2.000.000.000	821.500.000	41%	59%

Sumber: Data sekunder PT. Prima Rizki Sejahtera

Tabel 1 menunjukkan target dan realisasi pendapatan PT. Prima Rizki Sejahtera belum terealisasi secara optimal. Hal ini bisa dilihat dari perbandingan target pendapatan dan realisasi pendapatan PT. Prima Rizki Sejahtera belum sepenuhnya tercapai dan pendapatannya pun mengalami penurunan yang signifikan dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Maret 2022. Pada bulan Januari 2022 presentase pendapatan yang tercapai sebesar 63% dan pada bulan Februari 2022 pendapatan yang tercapai sebesar 48%, yang berarti terjadi penurunan pendapatan sebesar 15%. Begitupula pada bulan Maret 2022 target pendapatan yang tercapai hanya sebesar 41% yang menunjukkan penurunan pendapatan sebesar 7% dari bulan sebelumnya.

Selain data target pendapatan dan realisasi pendapatan di atas, pengukuran kinerja karyawan yang ada pada PT. Prima Rizki Sejahtera dapat di lihat dari waktu penyelesaian pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera, terutama untuk posisi Drafter dan Architect Engineering.

Berikut data waktu penyelesaian pekerjaan karyawan PT.

Prima Rizki Sejahtera, posisi drafter dan architect engineering.

Tabel 2
Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera 2022

No.	POSISI : DRAFTER	Waktu (jam)		
		Standar	Penyelesaian	over time
1	Membuat gambar pelaksanaan/gambar shop drawing	6	9	3
2	Menyesuaikan gambar perencanaan dengan kondisi nyata dilapangan	3	5	2
3	Menjelaskan kepada pelaksana lapangan/surveyor	2	5	3
4	Membuat gambar akhir pekerjaan/as built drawing	3	5	2
	Total	14	24	10

No.	POSISI : ARCHITECT ENGINEERING	Waktu (jam)		
		Standar	Penyelesaian	Over time
1	Menganalisa gambar yang sudah dibuat oleh Drafter	2	3	1
2	Memperbaiki hasil gambar untuk diberikan kepada atasan	2	3	1
3	Membuat shop Drawing yang dapat di mengerti oleh mandor	3	5	2
	Total	7	11	4

Sumber: Data sekunder HRD PT. Prima Rizki Sejahtera

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan posisi drafter dan architect engineering pada PT. Prima Rizki Sejahtera masih kurang baik. Seperti waktu yang dihabiskan oleh karyawan drafter untuk mengerjakan pekerjaan “membuat gambar pelaksanaan/gambar shop drawing” itu memakan waktu sampai 9 jam, yang seharusnya dapat dikerjakan hanya dengan 6 jam saja. Yang berarti karyawan drafater tersebut over time hanya untuk satu jobs desk saja sebanyak 3 jam. Dan jika di lihat dari data diatas, karyawan drafter tersebut selalu over time dari waktu

standar yang telah di tentukan oleh perusahaan untuk setiap job desk yang diberikan oleh perusahaan. Total dari over time untuk posisi drafter sebanyak 10 jam untuk 4 job desk pekerjaannya. Kemudian karyawan architect engineering pun selalu over time dalam setiap job desk nya. Contohnya job desk 1 yaitu “menganalisa gambar yang sudah dibuat oleh drafter” itu menghabiskan waktu 3 jam yang seharusnya bisa dikerjakan hanya dengan 2 jam saja, yang berarti over time selama 1 jam. Dan untuk job desk “membuat shop drawing yang dapat dimengerti oleh mandor” itu menghabiskan waktu 5 jam, yang seharusnya bisa dikerjakan hanya dengan 3 jam saja, dan menunjukkan pekerjaan tersebut di selesaikan dengan over time 2 jam. Total dari over time untuk posisi architect engineering ini yaitu sebanyak 4 jam, untuk 3 job desk pekerjaannya.

Data diatas baru hanya 2 posisi yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian jam standar penyelesaian pekerjaan, belum lagi untuk posisi-posisi lainnya yang memungkinkan adanya keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaannya. Selain menunjukkan kurangnya kinerja karyawan pada PT. Prima Rizki Sejahtera, hal tersebut pun menunjukkan adanya penambahan beban pengeluaran perusahaan jika keterlambatan penyelesaian pekerjaan tersebut di hitung sebagai lembur karyawan.

Dari hasil wawancara kepada 20 karyawan PT. Prima Rizki

Sejahtera, terdapat beberapa alasan yang mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Tabel 3
Beberapa alasan karyawan mengeluh bekerja di PT. Prima Rizki Sejahtera

No.	Apa alasan yang membuat tidak semangat dalam bekerja di PT. Prima Rizki Sejahtera ?	Jumlah Responden
1	Sarana dan prasarana di kantor ini belum memadai	1
2	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	2
3	Banyaknya tugas yang diberikan kantor	2
4	Peran yang saya terima di kantor ini sering tertentangan satu sama lain	1
5	Pekerjaan yang melampaui jam kerja di kantor	1
6	Tidak ada gathering, karyawan butuh liburan	1
7	Bonus tahunan tidak ada	1
8	Lemburan tidak ada, jatohnya loyalitas	1
9	Teman kerja tidak bisa diajak kerja sama	2
10	Tidak ada peningkatan karir dalam perusahaan	1
11	Pimpinan yang kurang tegas	2
12	Pimpinan yang sering memihak kepada salah satu karyawan	2
13	Pengambilan keputusan dari pimpinan yang lama	1
14	Tunjangan untuk masa depan tidak memadai	1
15	Peraturan cuti yang masih belum jelas	1
	Total Responden	20

Sumber: *Data Primer Karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera*

Dari hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada 20 karyawan di PT. Prima Rizki Sejahtera ada beberapa alasan yang membuat karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera mengeluh, seperti target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, banyaknya tugas yang diberikan kantor, pekerjaan yang melampaui jam kerja di kantor dan Teman kerja tidak bisa diajak kerja sama. Jika hal tersebut terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama, segala permasalahan perusahaan tidak akan selesai dengan baik. Selain itu para pimpinan proyek sering

melakukan tekanan-tekanan kepada para karyawannya agar pekerjaan cepat selesai dengan kualitas pekerjaan harus baik sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan proyek. Kemudian, beberapa tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi selaku karyawan dan ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan mereka, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas akibat tidak ada dukungan time schedule yang jelas dan para pekerja sering dipindah-pindah ke pekerjaan proyek lain.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh 20 karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera menunjukkan bahwa ada permasalahan pada beban kerja dan lingkungan kerja. Permasalahan tersebut menimbulkan masalah pada kinerja karyawan. Jika hal tersebut dibiarkan dan tidak segera dievaluasi maka akan menjadi penyebab timbulnya masalah kinerja karyawan.

Dari penjabaran diatas, terdapat indikasi bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang besar terhadap keberlangsungan kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera.

Sehingga peneliti tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi dan wawancara diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target perusahaan.
2. Jumlah dari hasil pekerjaan Karyawan tangani belum memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Jangka waktu penyelesaian pekerjaan sering tidak sesuai dengan deadline.
4. Hasil kerja dari karyawan sering tidak sebanding dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan.
5. Ada beberapa karyawan yang giat bekerja ketika ada atasan yang sedang mengawasinya, jika sudah tidak ada atasan, bekerjanya biasa-biasa saja.
6. Rasa kekeluargaan, rasa kerja sama dan rasa peduli antar karyawan masih kurang.
7. Target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.
8. Karyawan sering mendapatkan dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.
9. Pekerjaan karyawan sering selesai melewati dari jam kerja, dikarenakan banyaknya pekerjaan.
10. Pekerjaan yang diberikan perusahaan sering tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang karyawan miliki.
11. Penerangan dalam ruangan kerja karyawan dirasa kurang baik.

12. Warna cat dikantor berwarna gelap.
13. Sering sekali debu kotor masuk ke dalam ruangan ber AC.
14. Karyawan Sering merasa terganggu dengan suara mesin yang sedang dijalankan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil topik mengenai kinerja karyawan, dengan objek penelitian adalah PT. Prima Rizki Sejahtera, berdasarkan pendapat dari Kasmir (2018:189), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dari faktor-faktor tersebut peneliti hanya mengambil 2 variabel yaitu beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Dimana, variabel beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari faktor yang disampaikan oleh kasmir (2018:189) yaitu faktor kemampuan dan keahlian. Sedangkan variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disampaikan oleh kasmir (2018:189) yaitu lingkungan kerja disekitar.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti memilih variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat, Sehingga dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti, agar dapat memberikan pengalaman serta dapat

meningkatkan wawasan pengetahuan dalam menghadapi suatu masalah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera.

2. Manfaat Bagi Perusahaan, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rizki Sejahtera.
3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menjelaskan pengungkapan kajian literatur mengenai variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, analisis deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi PT. Prima Rizki Sejahtera.