

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Tahun demi tahun persaingan antar perusahaan semakin ketat khususnya dalam bidang industri. Indonesia merupakan salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), mau tidak mau perusahaan industri harus mengikuti persaingan yang terjadi pada era ini. Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama perusahaan dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur organisasi yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, pengetahuan, motivasi dan sebagainya. Jadi manusia merupakan asset dalam semua kegiatan perusahaan serta merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan SDM sangatlah penting, terlebih dalam dunia industri karena merupakan salah satu faktor pelaku dari berjalannya suatu bisnis

industri, selain sumber daya lainnya. Ardana, dkk. (2012: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut dan juga sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini peneliti menfokuskan pada tiga variabel yakni beban kerja, fasilitas kerja, dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan bila suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian banyak tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Apabila batas waktu yang sudah ditentukan tidak tercapai maka pekerjaan semakin menumpuk dan hal ini mempengaruhi hasil kerja karyawan karena diburu oleh waktu dan penyelesaian pekerjaan. Beban pekerjaan antara lain seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dalam desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politisi yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak baik, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduan peran (*roleambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dari antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai perubahan bentuk.

Dhania dan Dihini (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Selain beban kerja, fasilitas kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang di sediakan oleh perusahaan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Dan harus menjadi perhatian dari setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Seruni Indah Sidoarjo.

Kinerja karyawan bisa menurun akibat beban kerja yang berat di tambah dengan fasilitas kerja yang kurang memadai jika tidak di imbangi oleh kesejahteraan yang bisa di berikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan di tuntut mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan apabila kinerja karyawan baik dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Faktor- faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Keseimbangan antara beban kerja, fasilitas kerja, kesejahteraan dan kinerja karyawan sangat berhubungan erat. Perusahaan harus menempatkan karyawan pada jabatan atau posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Sehingga memperkecil beban kerja dan bisa tercapai prestasi kerja yang tinggi, kinerja meningkat. Dengan fasilitas kerja yang memadai dapat tercipta komunikasi kerja yang efektif, pekerjaan terselesaikan tepat waktu, efisiensi kerja lebih teratur sehingga perusahaan bisa memberikan gaji karyawan sesuai dengan jabatan, tingkat pendidikan, tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dengan tidak memberikan beban kerja yang lebih sehingga tercipta kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian, yaitu **Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seruni Indah Sidoarjo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo?
3. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo ?
4. Apakah beban kerja, fasilitas kerja, kesejahteraan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo ?

5. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian penyusunan skripsi ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
- d. Untuk mengetahui beban kerja, fasilitas kerja, dan kesejahteraan berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
- e. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja di PT. Seruni Indah Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk dapat membandingkan antara teori teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan dan menambah wawasan pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pihak Lain Yang Terkait Dengan Hasil Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan perguruan tinggi terhadap riset pada dunia bisnis, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan nasional.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan informasi, saran, pertimbangan dan evaluasi bagi PT. Seruni Indah Sidoarjo dalam upaya memberikan kesejahteraan bagi karyawan dan Fasilitas kerja yang mumpuni sehingga bisa meringankan beban kerja karyawan hingga tercipta peningkatan kinerja karyawannya.