

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan tekstil & garmen di Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan sekaligus menghadapi tekanan setelah pandemi covid-19. Pasar tekstil domestik & ekspor ke luar negeri tergerus oleh produsen dibandingkan negara lain pada beberapa tahun terakhir. Pukulan makin berat pada perang dagang. Belum pulih dengan pukulan-pukulan tersebut, industri tekstil saat ini kolaps disebabkan oleh pengaruh pandemi corona. Permintaan sandang pada masa pandemi anjlok tajam seiring tutupnya mal & pusat perbelanjaan sampai pusat tekstil, hingga menyebabkan 80% tenaga kerja telah dirumahkan dikarenakan penurunan permintaan dalam sektor tekstil di Indonesia, dan adanya penurunan likuiditas dalam perusahaan (Sorta Tobing, 2020) maka dari itu ketatnya persaingan di era globalisasi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif. Hal tersebut akan tercapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan mempunyai peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, oleh karena itu pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia harus dioptimalkan seperti yang tercantum dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4279). Karyawan yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para pegawai perusahaan. Instansi pasti mempunyai satu tujuan yang akan dicapai, menciptakan visi dan misi adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan tersebut tercapai. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pegawai yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi atau perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Dalam mencapai suatu tujuan instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting karna kinerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan pencapaian tujuan instansi tersebut. Karena mengingat betapa pentingnya kinerja pegawai, sehingga sering kali kinerja menjadi masalah yang harus diselesaikan guna membantu dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila kinerja pegawai menurun maka tujuan yang ingin dicapai oleh instansi akan sulit dicapai yang diakibatkan oleh penurunan kinerja pegawai, sebaliknya apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan akan cepat tercapai oleh instansi. Adapun cara untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator antara lainnya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kehadiran di tempat kerja. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Berikut adalah hasil prasurvey kinerja pegawai di CV. Gemilang Putra Sejahtera.

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan di CV Gemilang Putra Bandung

No	Dimensi	SS	S	CS	KS	TS	Jumlah	Rata-rata
1	Kualitas Pekerjaan	1	12	12	3	2	97	3,23
2	Kuantitas Pekerjaan	1	12	13	2	2	98	3,26
3	Tanggungjawab	2	9	15	2	2	97	3,23
4	Kehadiran di tempat Kerja	0	13	14	3	0	100	3,33
Jumlah								3,26

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan table 1.1 hasil pra survey di atas disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada CV. Gemilang Putra Sejahtera dengan skor rata-rata 3,26 yang dimana terdapat indikator kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata 3,23. Indikator

kuantitas pekerjaan dengan rata-rata 3,26. Indikator tanggung jawab dengan rata-rata 3,23. Dan indikator kehadiran di tempat kerja dengan rata-rata 3,33.

Dan secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada CV. Gemilang Putra Sejahtera dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut adalah hasil pra survey mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
di CV Gemilang Putra Sejahtera Bandung

No	Variabel	SS	S	CS	KS	TS	Jumlah	Rata-rata
1	Lingkungan kerja	1	12	12	4	1	98	3,26
2	Beban Kerja	0	8	12	8	2	86	2.87
3	Kepuasan Kerja	2	25	1	2	0	117	3.90
4	Budaya Organisasi	6	11	6	5	2	104	3.47
5	Kompensasi	2	16	8	2	0	106	3.53
Jumlah								3.40

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa skor rata-rata 3,40 yang dimana terdapat indikator lingkungan kerja dengan rata-rata 3,26. Indikator beban kerja dengan rata-rata 2,87. Indikator kepuasan kerja dengan rata-rata 3,90. Indikator budaya organisasi dengan rata-rata 3,47. Dan indikator kompensasi dengan rata-rata 3,53. Hal ini di dukung oleh hasil pra survey yang dibagikan kepada 30 responden dan juga hasil dari wawancara dari pegawai CV. Gemilang Putra Sejahtera.

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Beban kerja

seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan Sumber Daya Manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi in-efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Pegawai membutuhkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Dengan terbatasnya sumber daya manusia sehingga membuat beban kerja pegawai bertambah, ini dapat menyebabkan kinerja pegawai cenderung menurun. Beban kerja membuat pegawai menjadi tertekan dan tegang sehingga pegawai kurang fokus pada pekerjaannya dan ini yang membuat pegawai tidak mencintai pekerjaannya. Berbeda dengan pegawai yang senang dengan beban kerja yang tinggi, Ia akan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi jika beban kerja yang tinggi diyakini sebagai beban maka pegawai akan mengalami kelelahan dan menurunkan kinerjanya.

Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Adapun hasil dari prasurvey yang dilakukan penulis untuk variabel beban kerja pada CV. Gemilang Putra Sejahtera.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Beban Kerja

No	Dimensi	SS	S	CS	KS	TS	Jumlah	Rata-rata
1	Tuntuan Fisik	10	8	6	6	0	112	3,73
2	Tuntuan Psikologis	9	11	6	4	0	115	3,83
3	Tuntuan Tugas	8	5	11	6	0	105	3,50
Jumlah / Rata-rata								3.7

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuisisioner prasurvey mengenai variable beban kerja dapat dilihat masalah kinerja pada indikator tuntutan tugas rata-rata skor yang cukup tinggi yaitu 3,50. Serta yang terendah berikutnya indikator tuntutan fisik rata-rata skor tinggi yaitu 3,73. Dan yang terendah berikutnya indikator tuntutan psikologis dengan skor sangat tinggi 3,83. Dapat dikatakan bahwa mengenai beban kerja tersebut masih dianggap rendah atau dianggap belum sempurna dan ini menyatakan para pegawai memiliki beban kerja atas pekerjaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi 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. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Fenomena lain yang ditentukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara bahwa pegawai mengalami tuntutan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan waktu kerja dari pekerjaan yang diberikan melebihi jam kerja sehingga harus membutuhkan jam kerja tambahan atau lembur di luar jam kerja yang diberikan. Dan untuk tuntutan psikologis dari pekerjaan yang diberikan untuk pegawai dapat bekerja dengan baik karena hubungan antara pegawai dan atasan terjalin dengan baik. Serta untuk tuntutan tugas para pegawai terkadang membuat para pegawai harus mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai

di bidangnya dan ada juga yang tidak sesuai dengan keahliannya, dan terkadang juga mendapatkan tugas tambahan, sehingga pegawai sulit dalam bekerja.

Selain variabel beban kerja yang mempengaruhi kinerja terdapat juga variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada CV. Gemilang Putra Sejahtera Bandung. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Sesuai latar belakang dan fenomena yang sudah penulis sampaikan, maka penulis akan menyajikan hasil dari pra survey variabel lingkungan kerja dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja CV. Gemilang Putra Sejahtera Bandung

No	Dimensi	SS	S	CS	KS	TS	Jumlah	Rata-rata
1	Lingkungan Kerja Fisik	5	16	7	4	5	99	3,3
2	Lingkungan Non Fisik	3	10	14	3	0	103	3,43
Jumlah								3.36

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil kuisisioner pra survey mengenai lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata terendah yaitu lingkungan kerja fisik dengan skor 3,3. Serta terendah berikutnya yaitu

lingkungan non fisik yang memiliki rata-rata skor 3,43. Dapat dikatakan bahwa mengenai lingkungan kerja tersebut masih dianggap rendah atau dianggap belum sempurna dan ini menyatakan para pegawai memiliki masalah lingkungan kerja atas pekerjaan.

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara bahwa lingkungan kerja fisik masih harus diperbaiki karena penataan mesin jahit yang masih kurang teratur, suhu ruangan yang panas dan bisingnya suara mesin jahit sehingga mengganggu konsentrasi saat bekerja. Serta untuk Lingkungan kerja non fisik hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik juga hubungan antara rekan kerja dengan pemimpin dinilai cukup baik.

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat penulis simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Seperti menurut Supardi (2003:37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada CV Gemilang Putra Sejahtera Bandung).”

1.2 Identifikasi Masalah Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, di dalam penelitian ini untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Gemilang Putra Sejahtera yaitu Beban kerja Dan Lingkungan Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan pada uraian fenomena diatas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut.

1. Beban Kerja
 - a. Kondisi fisik karyawan mempunyai pengaruh terhadap psikologi seseorang.
 - b. Kondisi tugas kerja berlebih dan tugas kerja sedikit.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan.
 - b. Kebersihan yang masih kurang diperhatikan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Masih ada karyawan yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka.

- b. Kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah.
- c. Masih banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai.
- d. Masih banyak karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Beban Kerja pada CV Gemilang Putra Sejahtera.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada CV Gemilang Putra Sejahtera.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV Gemilang Putra Sejahtera.
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada CV Gemilang Putra Sejahtera.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian yang dilaksanakan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja pada CV Gemilang Putra Sejahtera Bandung.
2. Lingkungan Kerja pada CV Gemilang Putra Sejahtera Bandung.
3. Kinerja Karyawan pada CV Gemilang Putra Sejahtera Bandung.
4. Besarnya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada CV Gemilang Putra Sejahtera Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan sesungguhnya berkaitan dengan judul yang penulis ambil. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini dibagi menjadi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan memperluas ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan audit internal khususnya mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan gambaran tentang aplikasi ilmu teori yang penulis peroleh dibangku kuliah dengan penerapan yang sebenarnya tentang seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan terutama pada aktivitas yang berkaitan dalam hal pengauditan yang dilakukan diperusahaan.

2. Bagi Pihak Lain

Memperoleh masukan yang diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan dalam rangka pengembangan disiplin ilmu akuntansi khususnya audit

internal, serta dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi penelitian sejenis.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian pada CV Gemilang Putra Sejahtera. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2022 sampai dengan selesai menyesuaikan kesepakatan dengan instansi/perusahaan untuk mendapatkan data-data dan informasi lainnya sebagai bahan penyusunan skrip. Adapun waktu penelitian yang diuraikan pada tabel berikut.