

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi atau perusahaan (Budiasa, 2021:1). Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2017:7). Proses dalam mencapai tujuan dari perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan baik dan optimal. Apabila karyawan mempunyai

kinerja yang baik, maka akan sangat berpengaruh dalam organisasi atau perusahaan untuk berkembang di masa yang akan datang.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan perusahaan. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami bagaimana strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja (Afandi, 2018:84). Beberapa hal yang berkaitan dan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu diantaranya beban kerja, lingkungan kerja, dan promosi jabatan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno, beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi atau perusahaan (Budiasa, 2021:30). Sedangkan menurut (Kasmir, 2020:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Namun apabila beban kerja yang diberikan terlalu berat maka akan menghambat tercapainya hasil

kerja yang baik. Selain beban kerja, lingkungan kerja dan promosi jabatan juga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Afandi, 2018:66).

Promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya, setelah karyawan yang bersangkutan melalui proses penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi (Afandi, 2018:31). Dengan adanya promosi jabatan akan merangsang karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya.

PT Thamrin Brothers Baturaja 1 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan perawatan motor dengan merek Yamaha. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Yos Sudarso No. 27A, Kec. Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu. PT Thamrin Brothers Baturaja 1 melayani penjualan sepeda motor secara *cash* maupun kredit dan juga memberikan pelayanan jasa berupa *service*

perbaikan motor. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan tersebut dituntut untuk terus semakin gencar dalam pemasarannya agar meningkatkan penjualan. Selain itu, karyawan yang ada pada perusahaan ini juga dituntut untuk terus memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Berikut adalah hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada 18 karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 1. Wawancara dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan yang berkaitan mengenai indikator beban kerja. Berdasarkan wawancara tersebut diperoleh data pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Wawancara Mengenai Beban Kerja**  
**Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1**

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		N
		Ya	Tidak	
<b>A.</b>	<b>Target yang harus dicapai</b>			
1.	Apakah target pekerjaan dan penjualan yang diberikan sudah cukup dan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan?	33,3	<b>66,7</b>	18
2.	Apakah tugas yang diselesaikan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?	88,9	11,1	18
3.	Apakah terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan pada setiap harinya?	77,7	22,3	18
<b>B.</b>	<b>Kondisi pekerjaan</b>			
4.	Apakah karyawan ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai?	83,3	16,7	18
5.	Apakah pekerjaan yang diberikan tidak menyebabkan kebosanan?	88,9	11,1	18
6.	Apakah karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini?	88,9	11,1	18
<b>C.</b>	<b>Penggunaan waktu kerja</b>			
7.	Apakah ada jam kerja tambahan diluar jam operasional?	11,1	88,9	18

8.	Apakah waktu kerja yang diberikan sesuai SOP?	77,7	22,3	18
9.	Apakah karyawan mampu memaksimalkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan?	38,9	<b>61,1</b>	18
<b>D.</b>	<b>Standar pekerjaan</b>			
10.	Apakah standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan mampu dipahami oleh karyawan?	83,3	16,7	18
11.	Apakah karyawan melakukan pekerjaan sesuai SOP?	88,9	11,1	18
12.	Apakah standar pekerjaan sudah layak untuk ditetapkan di perusahaan?	77,7	22,3	18

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai beban kerja pada PT Thamrin Brothers Baturaja

1. Hal tersebut dibuktikan dari jawaban responden yang menunjukkan 66,7% bahwa target penjualan yang diberikan kepada karyawan cukup tinggi. Pada perusahaan ini terdapat beberapa tingkatan sales yaitu *sales trainee* dengan target penjualan empat unit motor, *sales silver* target penjualan enam unit motor, *sales gold* target penjualan delapan unit motor, dan *sales platinum* dengan target penjualan sembilan unit motor. Target yang diberikan tersebut harus dicapai dalam waktu satu bulan, akan tetapi target kurang sesuai dikarenakan minat beli konsumen pada saat ini masih tergolong rendah dan juga karena faktor ekonomi. Akibatnya sejumlah sales merasa kesulitan untuk mencapai target penjualan yang telah diberikan. Apabila karyawan tidak mampu mencapai target maka karyawan akan mendapatkan peringatan. Kemudian waktu kerja yang diberikan dianggap kurang sesuai, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang menunjukkan nilai sebesar 61,1%. Karyawan masih belum memaksimalkan waktu yang diberikan

atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga target yang harus dicapai tidak sesuai waktu yang ditentukan atau mundur dari jadwal.

Kemudian untuk lingkungan kerja juga menggunakan wawancara kepada 18 karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 1 yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Wawancara Mengenai Lingkungan Kerja**  
**Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1**

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		N
		Ya	Tidak	
<b>A.</b>	<b>Pencahayaan</b>			
1.	Apakah pencahayaan di tempat kerja dapat membantu dalam menyelesaikan tugas?	55,6	44,4	18
2.	Apakah penerangan ruang kerja sudah sesuai kebutuhan karyawan?	27,8	<b>72,2</b>	18
3.	Apakah pencahayaan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja?	83,3	16,7	18
<b>B.</b>	<b>Warna</b>			
4.	Apakah tata warna pada tempat kerja berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja?	88,9	11,1	18
5.	Apakah penggunaan warna pada ruang kerja sudah tertata dengan baik?	61,1	38,9	18
6.	Apakah penggunaan warna pada ruang kerja dapat meningkatkan semangat kerja?	66,7	33,3	18
<b>C.</b>	<b>Udara</b>			
7.	Apakah sirkulasi udara pada ruang kerja sudah baik dan mendukung pekerjaan?	88,9	11,1	18
8.	Apakah fasilitas yang tersedia mampu memberikan temperatur suhu udara yang dibutuhkan karyawan?	77,8	22,2	18
9.	Apakah tidak terdapat pencemaran udara pada lingkungan sekitar tempat kerja?	83,3	16,7	18

<b>D.</b>	<b>Suara</b>			
10.	Apakah lingkungan kerja karyawan bebas dari suara bising?	22,2	<b>77,8</b>	18
11.	Apakah suara yang ditimbulkan dari alat kerja dapat berpengaruh pada fokus karyawan ketika bekerja?	61,1	38,9	18
12.	Apakah tempat kerja yang tenang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja?	88,9	11,1	18

*Sumber : Data primer diolah 2023*

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai pencahayaan ruangan yang menunjukkan nilai 72,2%. Pencahayaan pada ruangan tersebut dianggap terlalu redup sehingga mempengaruhi karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Karyawan yang biasa bekerja di depan layar komputer merasa kurang nyaman karena pencahayaan yang kurang baik. Selain itu terdapat kebisingan pada tabel 1.2 yang menunjukkan nilai sebesar 77,8%, karyawan kadang merasa kurang nyaman karena ruangan kerja yang kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena ruang kerja bersampingan dengan tempat *service* bengkel. Kebisingan yang ditimbulkan tersebut mempengaruhi fokus karyawan dalam penyelesaian tugasnya.

Kemudian untuk promosi jabatan juga menggunakan wawancara kepada 18 karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 1 yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Wawancara Mengenai Promosi Jabatan**  
**Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1**

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		N
		Ya	Tidak	
<b>A.</b>	<b>Loyalitas</b>			
1.	Apakah karyawan berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan?	77,8	22,2	18
2.	Apakah promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi dari karyawan?	72,2	27,8	18
3.	Apakah loyalitas karyawan yang diberikan pada perusahaan mampu membuat karyawan dipromosikan jabatannya?	83,3	16,7	18
<b>B.</b>	<b>Prestasi kerja</b>			
4.	Apakah perusahaan akan mempromosikan karyawan atas prestasi kerjanya?	94,4	0,6	18
5.	Apakah karyawan yang berprestasi sudah dipromosikan jabatannya?	33,3	<b>66,7</b>	18
6.	Apakah pencapaian prestasi karyawan sudah sesuai dengan harapan?	77,8	22,2	18
<b>C.</b>	<b>Kompetensi</b>			
7.	Apakah karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dapat memperoleh promosi jabatan?	61,1	38,9	18
8.	Apakah kompetensi sangat diperlukan dalam promosi jabatan?	88,9	11,1	18
9.	Apakah karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mendapatkan promosi jabatan?	88,9	11,1	18
<b>D.</b>	<b>Pengalaman / masa kerja</b>			
10.	Apakah semakin kompleks pekerjaan yang dilakukan, dapat membuat pengalaman bertambah?	83,3	16,7	18
11.	Apakah pengalaman kerja membuat karyawan mengedepankan sikap profesional dalam bekerja?	61,1	38,9	18
12.	Apakah pengalaman / masa kerja karyawan yang cukup sudah mendapatkan promosi	27,8	<b>72,2</b>	18



	jabatan?			
<b>E.</b>	<b>Kepribadian</b>			
13.	Apakah karyawan selalu optimis dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya?	55,6	44,4	18
14.	Apakah karyawan memiliki sikap pantang menyerah dalam menghadapi tantangan pekerjaan?	61,1	38,9	18
15.	Apakah karyawan berinteraksi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja?	88,9	11,1	18

*Sumber : Data primer diolah 2023*

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 1.3, promosi jabatan di perusahaan ini juga terdapat permasalahan yaitu pelaksanaan promosi jabatan atas dasar prestasi menunjukkan nilai sebesar 66,7%. Ketika karyawan sudah mampu mencapai prestasi kerja yang baik berupa penjualan yang lebih tinggi tapi terkadang belum ada promosi jabatan yang diberikan. Selain itu, untuk masa kerja karyawan pada tabel 1.3 menunjukkan nilai 72,2% . Karyawan yang sudah cukup lama dan memiliki pengalaman jarang sekali ada promosi jabatan yang diberikan, padahal mereka berharap ada promosi yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk karyawan.

Permasalahan mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan promosi jabatan yang ada pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 berdampak pada kinerja karyawan yang dilihat masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Wawancara Mengenai Kinerja Karyawan**  
**Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1**

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		N
		Ya	Tidak	
<b>A.</b>	<b>Hasil kerja</b>			
1.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan?	66,7	33,3	18
2.	Apakah hasil kerja secara kuantitas sudah dapat dicapai oleh karyawan?	27,8	<b>72,2</b>	18
3.	Apakah karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti?	77,8	22,2	18
<b>B.</b>	<b>Sikap kerja</b>			
4.	Apakah karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan menaati peraturan?	44,4	<b>55,6</b>	18
5.	Apakah karyawan mampu menerima kebijakan yang ditetapkan perusahaan?	66,7	33,3	18
6.	Apakah karyawan mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja ataupun atasan?	83,3	16,7	18
<b>C.</b>	<b>Perilaku kerja</b>			
7.	Apakah karyawan memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan?	72,2	27,8	18
8.	Apakah karyawan mampu bekerja dengan fokus meskipun tidak ada atasan yang mengawasi?	61,1	38,9	18
9.	Apakah karyawan mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan?	88,9	11,1	18
<b>D.</b>	<b>Manfaat</b>			
10.	Apakah karyawan mampu memberikan kontribusi baik bagi perusahaan?	61,1	38,9	18
11.	Apakah hasil kerja yang diberikan dapat meningkatkan perkembangan perusahaan?	72,2	27,8	18
12.	Apakah karyawan memberikan manfaat pada pencapaian tujuan perusahaan?	77,8	22,2	18

Sumber : Data primer diolah 2023

Pada tabel 1.4, hasil kerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 77,2%. Karyawan belum mampu mencapai hasil kerja berupa target penjualan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan?”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut beban kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan kinerja karyawan.