

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha yang semakin berkembang dan kompetitif, Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi (Saefullah, E., dkk. 2022). Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktivitas operasional. Karyawan merupakan peran yang tidak terpisahkan dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Suyono, J., et.al. 2020). Karyawan adalah sumber daya manusia yang penting bagi suatu organisasi karena mereka memiliki kemampuan untuk memberikan ide, tenaga, pengetahuan, dan kreatifitas kepada organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja para karyawannya. Kinerja merupakan faktor yang menjadi sandaran sebuah organisasi untuk kelangsungan hidup dan perkembangannya (Eni Mahawati et al., 2020). Kinerja individu karyawan tergantung pada motivasi, kemampuan, dan kemauan masing-masing orang. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu mendorong produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan. Apabila setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik, maka kelangsungan organisasi tersebut akan berjalan lama, berjalan efektif, dan berkembang secara terus-menerus. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pegawainya.

CV Sukahati Rumah Potong Ayam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan daging ayam. Perusahaan ini memiliki sejumlah karyawan yang bekerja di bagian produksi. Untuk dapat menjaga kualitas dan kuantitas produksi, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang optimal. Namun, kinerja karyawan CV Sukahati Rumah Potong Ayam cenderung mengalami penurunan. Hal ini bisa terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan CV Sukahati Rumah Potong Ayam

Tahun	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (%)
2021	720.814	423.854	58.75%
2022	630.754	354.354	56.19%
2023	583.775	317.254	54.37%

Sumber : <https://www.rpasukahati.com/>

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa 3 tahun terakhir karyawan CV Sukahati Rumah Potong Ayam belum mencapai target produksi. Bahkan, persentase realisasi produksinya cenderung mengalami penurunan meskipun target produksi yang ditetapkan diturunkan juga. Ini mengindikasikan bahwa ada penurunan kinerja karyawan yang perlu diteliti faktor penyebabnya. Sehingga, kinerja karyawan bisa dioptimalkan. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa CV Sukahati Rumah Potong Ayam ini memiliki permasalahan yang khusus dalam penanganan masalah kinerja pegawainya dan memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mendalami faktor apa saja yang diduga menjadi penyebab, sekaligus mencari alternatif solusi untuk masalah yang ada. Penelitian ini dianggap penting dan harus diperhatikan karena

pegawai yang memiliki beban kerja, lingkungan kerja, dan *reward* yang tepat akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut., banyaknya pesanan dari berbagai pihak membuat para karyawan menjadi sangat sibuk dan bahkan banyak yang bekerja lembur untuk memenuhi pesanan dari pelanggan, sehingga menyebabkan banyak karyawan sangat kelelahan. Ditambah dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan *reward* yang diberikan kepada para karyawan yang sudah bekerja melebihi target kurang diperhatikan oleh perusahaan, hal ini diduga menimbulkan kurangnya kinerja para karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka (Eni Mahawati et al., 2020). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya tantangan, sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi dalam bekerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam bekerja (Lita Hardian, 2018). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan motivasi karyawan.

Faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *reward* atau penghargaan. *Reward* dapat berupa finansial maupun non-finansial, seperti upah, bonus, promosi jabatan, atau pengakuan atas prestasi kerja. Pemberian *reward* berupa upah yang adil dan layak sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

(Ahmad, 2019). Sesuai dengan Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam kepada manajemen perusahaan Sukahati untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan merancang sistem *reward* yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam mendukung upaya perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya melalui optimalisasi kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Sukahati Rumah Potong Ayam)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan dalam latar belakang penelitian mengenai adanya Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Reward* sehingga Berpengaruh Kepada Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat dibuat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, *reward* dan kinerja karyawan di CV Sukahati Rumah Potong Ayam?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di CV Sukahati Rumah Potong Ayam?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja, lingkungan kerja, *reward* dan kinerja karyawan di CV SUKAHATI Rumah Potong Ayam.
2. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di CV SUKAHATI Rumah Potong Ayam.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini juga memiliki kegunaan praktis yang dapat memberikan manfaat langsung bagi praktisi dan manajemen perusahaan, yaitu:

1. Pengembangan Kebijakan SDM: Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

2. Peningkatan Produktivitas: Dengan memahami pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana mereka dapat melakukan perbaikan. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keseluruhan kinerja perusahaan. Dalam tujuan penelitian disajikan hasil yang ingin dicapai setelah penelitian selesai dilakukan, karena itu, rumusan tujuan harus relevan dengan rumusan masalah, jumlahnya minimal sama dengan rumusan masalah, dan dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya yang bertempat di Jalan Sambong Jaya Kp. Sambongpari (depan GARDU INDUK PLN) Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya 46181, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan yaitu dari bulan Februari 2024 sampai bulan Oktober 2024. (Lampiran)