

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk bertahan menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas SDMnya. Secara singkat, penempatan tenaga kerja tidak hanya sekedar sebagai alat produksi, akan tetapi lebih dari itu, karena tenaga kerja merupakan asset atau kekayaan organisasi yang mempunyai cita, rasa, dan karsa yang berbeda beda sehingga harus dikelola dengan baik.

Lerian (2019:2), Bidang yang terpenting dalam manajemen adalah sumber daya manusia yang mana manusia adalah aset perusahaan yang menjadi kunci suatu keberhasilan perusahaan. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah seseorang yang memberikan pikiran, kreativitas, bakat bahkan tenaga dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan dituntut agar mampu melakukan tugas yang sudah dibebankan kepadanya agar lebih profesional, yang mana karyawan agar dapat berfikir keras, disiplin dan loyalis demi keberhasilan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga perusahaan mampu memiliki karyawan yang profesional yang sesuai dengan skill yang dibutuhkan oleh perusahaan yang di inginkan.

Menyadari pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini peneliti memilih PT. Tri Warako Utama Bangkalan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1992 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pelayaran, melalui jasa pembangunan dan perawatan kapal.

Saat ini perusahaan tersebut termasuk dalam kategori perusahaan berskala besar dengan jumlah karyawan 218 orang (per September 2018). Sebagai penggerak utama roda perusahaan, perusahaan ini merupakan perusahaan yang ada di Bangkalan, diantaranya adalah direksi, biro litbang, marketing, sekretaris direksi, sdm & umum, biro qhse, keuangan, qa-qc, purchasing & logistic, bangunan baru, fasilitas & peralatan. Namun, dalam penelitian lebih difokuskan pada divisi produksi bangunan baru adalah Divisi dibawah pimpinan Direktorat Produksi yang melakukan kegiatan produksi kapal.

Pada zaman yang modern ini perkembangan industri yang mengikuti zaman mengharuskan karyawan sebagai salah satu perusahaan di bidang pembuatan kapal ini dituntut mampu membawa Industri Maritim Indonesia kepada pemenuhan pasar maritim secara global. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan SDM terbaik yang mereka miliki. karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Tri Warako Utama**

| No | Elemen Penilaian Kerja          | 2019 | 2020 | 2021 |
|----|---------------------------------|------|------|------|
| 1  | Integritas (integrity)          | 3,62 | 3,60 | 3,57 |
| 2  | Antusias (Enthusiastic)         | 3,56 | 3,41 | 3,35 |
| 3  | Kreatifitas (Creativity)        | 3,59 | 3,57 | 3,55 |
| 4  | Komitmen terhadap Organisasi    | 3,48 | 3,47 | 3,45 |
| 5  | Pembinaan dan pembelajaran      | 3,51 | 3,47 | 3,46 |
| 6  | Pengambilan keputusan           | 3,50 | 3,54 | 3,49 |
| 7  | Orientasi terhadap pelayanan    | 3,58 | 3,56 | 3,52 |
| 8  | Kepemimpinan                    | 3,64 | 3,55 | 3,50 |
| 9  | Keluaran Hasil Kerja (Output)   | 3,58 | 3,58 | 3,55 |
| 10 | Tingkat Kedisiplinan            | 3,64 | 3,62 | 3,58 |
| 11 | Komunikasi (Communication)      | 3,58 | 3,56 | 3,54 |
| 12 | Penyelarasan Pencapaian Kinerja | 3,51 | 3,51 | 3,47 |
|    | Rata-rata                       | 3,55 | 3,54 | 3,50 |

**Sumber : Hrd PT. Tri Warako Utama, 2022**

Pada Tabel 1.1, penilaian kinerja karyawan di PT Tri Warako Utama dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember tahun berjalan. Dengan menggunakan 4 skala penilaian (Skala Likert) maksudnya yaitu dengan penilaian target dari perusahaan (1-4) dimana satu adalah terendah dan 4 adalah tertinggi, pada tabel tersebut secara keseluruhan terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan ada pada standar target perusahaan yaitu di angka 3. Jumlah rata-rata elemen penilaian kinerja karyawan dari angka 3,55 pada tahun 2019 menurun menjadi angka 3,54 pada tahun 2020 dan turun kembali menjadi angka 3,50.

Sehingga dapat diindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan setiap tahunnya tidak stabil. Dari data tersebut terlihat yang paling banyak mengalami penurunan yaitu pada Antusias (*Enthusiastic*) karyawan divisi bangunan baru. Terdapat penurunan nilai kinerja antusias (*Enthusiastic*) karyawan dari angka 3,56 pada tahun 2019 menurun menjadi angka 3,41 pada tahun 2020 dan turun kembali menjadi angka 3,35 di tahun 2021. Antusias (*Enthusiastic*) mempunyai arti bergairah dan bersemangat. Yang berarti semangat karyawan pada perusahaan tersebut menurun drastis dibanding lainnya yang tidak terlalu drastis.

Menurut beberapa karyawan PT. Tri Warako Utama divisi bangunan baru yang saya wawancarai menyatakan “Sekitar 5 tahun terakhir ini para karyawan sudah jarang adanya pemeriksaan kesehatan secara rutin setiap bulan tetapi pemeriksaannya dilakukan sekitar 3-4 bulan sekali seperti pengontrolan THT, paru-paru dan lain-lain”. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai antusias yang rendah. Akibatnya dalam bekerjanya mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain disebabkan karena beban kerjanya yang cukup berat. Menurut salah satu karyawan juga mengatakan “Masih ada beberapa karyawan yang mengeluh dan beberapa orang mangkir dari pekerjaannya”. Hal itu yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan dapat disimpulkan antusias juga berpengaruh pada kinerja karyawan, jadi penurunan antusias pada karyawan juga menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi suatu acuan terpenting dalam terwujudnya pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran, visi, tujuan serta misi perusahaan. Maka dari itu perlu adanya strategi meminimalisir segala

bentuk masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan perusahaan juga mengelola perusahaan dengan baik. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Menempatkan seseorang pada suatu organisasi atau bidang tugas tertentu hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang sesuai, karena ketepatan atau ketidak tepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi dan supaya tidak terjadinya beban kerja. Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan. Menurut Indrisari (2019:2), beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau perusahaan dengan waktu yang sudah ditentukan. Yang berarti beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus di selesaikan 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. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Perusahaan dengan jumlah karyawan yang cukup besar (73 pegawai) bagian produksi dengan jenis industri berbasis job order, dengan model bisnis seperti itu perolehan pekerjaan/order tergantung kepada jumlah kontrak order yang masuk. Dengan demikian, terdapat fluktuasi pekerjaan yang dilakukan oleh

karyawan sebagai suatu beban kerja. Dan sampai saat ini di antara perusahaan yang bergerak dalam industri galangan kapal, PT. Tri Warako Utama merupakan salah satu industri shipyard yang memiliki kemampuan membuat perencanaan, pembangunan bahkan penyempurnaan untuk berbagai tipe kapal.

Salah satu permasalahan di PT. Tri Warako Utama Bangkalan yaitu terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya menurun salah satu faktor penyebabnya yaitu beban kerja yang terlalu berat sehingga menimbulkan kelelahan fisik setelah bekerja dikarenakan tingkat pekerjaan reparasi kapal bertambah atau overcapacity dengan tambahan target waktu penyelesaian yang cukup ketat serta deadline dari pelanggan menghindari komplain dan denda dari pelanggan sesuai dengan komitmen perusahaan ini.

Pelanggan adalah raja, memberikan layanan prima kepada para pengguna jasa, pelaksanaan pengedokan, perawatan dan perbaikan baik skala besar maupun kecil dituntut harus siap 24 jam sehingga pekerjaan tersebut biasanya di selesaikan di luar jam kerja normal yaitu jam lembur. Berikut merupakan hasil progres proyek kapal pada bulan Januari 2022.

**Tabel 1.2 Hasil Progress Proyek Kapal pada Bulan Januari Tahun 2022**

| <b>RESUME PROGRESS PROYEK S/D AKHIR JANUARI 2022</b> |               |                     |                |        |                  |                                 |
|------------------------------------------------------|---------------|---------------------|----------------|--------|------------------|---------------------------------|
| No                                                   | Proyek        | Progress Bulan Lalu | Capaian Output |        | Plan Bulan Depan | Kemajuan Progress Bulan Ini (%) |
|                                                      |               |                     | Plan           | Real   |                  |                                 |
| 1.                                                   | Kapal Lct     | 93.63%              | 95.37%         | 95.40% | 96.67%           | 1.77%                           |
| 2.                                                   | Kapal Patroli | 16.56%              | 20.54%         | 16.89% | 25.76%           | 0.33%                           |
| 3.                                                   | Kapal Tanker  | 17.42%              | 31.23%         | 21.21% | 36.68%           | 3.79%                           |

**Sumber : Hrd PT. Tri Warako Utama, 2022**

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa proyek kapal LCT saja yang mencapai target rencana awal dengan nilai 95.37% dan capaian asli dengan nilai 95.40%. Sedangkan yang lain tidak ada yang mencapai target. Ini berarti beberapa proyek yang ada di PT. Tri Warako Utama menunjukkan hasil realita yang lebih rendah dari pada rencana awal yang sudah ditargetkan. Situasi ini disebabkan karena banyaknya orderan yang masuk, yang mengakibatkan para pegawai tidak bisa mengerjakan pekerjaan sesuai rencana awal yang sudah ditetapkan. Selain itu dengan jumlah karyawan yang tidak seberapa, akhirnya para karyawan dituntut untuk lembur oleh perusahaan yang menyebabkan beban kerja karyawan yang semakin berat dan berdampak pada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 1.3 Data Jam Kerja Karyawan**

| No            | Hari   | Jam Kerja     | Jumlah Jam Kerja |
|---------------|--------|---------------|------------------|
| 1             | Senin  | 07.00 – 15.00 | 8 Jam            |
| 2             | Selasa | 07.00 – 15.00 | 8 Jam            |
| 3             | Rabu   | 07.00 – 15.00 | 8 Jam            |
| 4             | Kamis  | 07.00 – 15.00 | 8 Jam            |
| 5             | Jum'at | 07.00 – 15.00 | 8 Jam            |
| 6             | Sabtu  | 07.00 – 15.00 | 8 Jam            |
| <b>Jumlah</b> |        |               | <b>48 Jam</b>    |

**Sumber : Hrd PT. Tri Warako Utama, 2022**

Perhari = 1 hari x 8 jam = 480 menit

Perminggu = 6 hari x 8 jam = 48 jam = 2.880 menit

Perbulan = 26 hari x 8 jam = 208 jam = 12.480 menit

Pertahun = 312 hari x 8 jam = 2,496 jam = 149.760 menit

Adapun untuk mengetahui masing-masing beban kerja karyawan maka dapat dihitung dengan menggunakan pengukuran Normal hasil dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja masing-masing karyawan dengan menggunakan rumus:

$$Normal\ Hasil = \frac{Hasil}{Orang \times Waktu}$$

**Sumber : Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 75 Tahun 2004**

Maka beban kerja yang dimiliki karyawan divisi produksi PT. Tri Warako Utama pada kapal lct bulan desember sebesar 93,63% : 73 x 208 = 2,66, selanjutnya pada kapal patroli bulan desember sebesar 16,56% : 73 x 208 = 0,47, untuk kapal tanker bulan desember sebesar 17,42% : 73 x 208 = 0,49. Sedangkan untuk kapal lct bulan januari sebesar 95,40% : 73 x 208 = 2,71, selanjutnya untuk kapal patroli pada bulan januari sebesar 16,89% : 73 x 208 = 0.48, untuk kapal tanker bulan januari sebesar 21,21% : 73 x 208 = 0,60.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Beban kerja yang makin banyak, karena semakin banyaknya pesanan menyebabkan karyawan mudah lelah. Sebaliknya apabila beban kerja itu sudah sesuai, maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Sedangkan tuntutan tugas yaitu kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Norawati (2021:95) mengatakan lingkungan kerja fisik adalah fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja yang bersifat fisik.

Lingkungan kerja fisik yang beradadisekitar karyawan juga perlu diperhatikan kondisinya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dapat mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan dan stress kerja sehingga karyawan akan jatuh sakit dan juga kesulitan berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang kurang baik juga akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi gairah dan juga semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan lebih cenderung bermalas-malasan sehingga dapat berdampak kepada penurunan kinerja karyawan yang sangat merugikan karyawan itu sendiri dan juga perusahaan.

Berikut merupakan pengamatan peneliti terhadap lingkungan kerja fisik pada PT. Tri Warako Utama.

**Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik PT. Tri Warako Utama**

| No. | Fasilitas                                            | Jumlah | Keterangan                                              |
|-----|------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------|
| 1.  | Bengkel                                              | 2      | Panas (kurang teduh)                                    |
| 2.  | Alat-Alat (Genset, Las, Gerinda, Palu dan lain-lain) | 50     | Bising                                                  |
| 3.  | Parkiran                                             | 3      | Kurang Luas                                             |
| 4.  | Gedung                                               | 2      | Sedikit                                                 |
| 5.  | Penerangan (Parkiran, Toilet, Bengkel)               | 15     | Kurang                                                  |
| 6.  | Toilet                                               | 10     | Kurang bersih                                           |
| 7.  | Masjid                                               | 0      | Didalam perusahaan tidak ada (adanya diluar perusahaan) |

**Sumber: Pengamatan Peneliti, Januari, 2022**

Berdasarkan Tabel 1.4, lingkungan kerja fisik di PT.Tri Warako Utama masih sangat banyak yang menjadi kendala dalam hal fasilitas. Lingkungan bengkel yang panas dapat menyebabkan dehidrasi sehingga volume sirkulasi darah ke organ vital seperti otak dan jantung menurun, lingkungan kerja fisik pada Industri perkapalan dipengaruhi oleh kebisingan dan getaran sehingga membuat para pekerja yang berada di kantor kurang nyaman dan merasa sulit untuk berkonsentrasi, parkiran yang kurang luas sehingga banyak karyawan atau tamu yang kebingungan untuk menempatkan motor atau mobilnya, gedung untuk menunjang pekerjaan para karyawan kurang seperti untuk bagian produksi dilaksanakan di luar gedung karena tidak memadai, pencahayaan yang kurang, toilet kurang bersih, dan yang terakhir masjid yang seharusnya ada didalam perusahaan malah tidak ada, sehingga membuat para karyawan berjalan lumayan jauh menuju di luar perusahaan untuk beribadah. Hal ini yang bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan, karena pastinya dengan adanya fasilitas yang

baik dan lengkap, karyawan akan lebih bekerja dengan maksimal. Sebaliknya jika fasilitas dirasa kurang baik dan tidak lengkap, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan menurun.

Banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian Muhraweni (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Mahardiani (2013) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang dengan hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga itulah yang mendasari peneliti ingin meneliti lebih lanjut agar nantinya hasil yang sudah ada, bisa digunakan evaluasi oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. TRI WARAKO UTAMA BANGKALAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.
4. Untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja fisik manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan yang positif dan dapat di terapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi masyarakat umum, merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat yang membaca.
3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendaharaan keperpustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.