

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT Fauzan Putra Perkasa

PT Fauzan Putra Perkasa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor dan jasa perdagangan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Januari 2014 di Kabupaten Garut oleh H. Yadi Solihin dan mulai beroperasi secara penuh pada tahun 2014. Jasa yang ditawarkan adalah *readymix* (beton siap pakai), *hotmix*, dan aspal. Target market PT Fauzan Putra Perkasa adalah pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Meskipun tidak menutup kemungkinan untuk proyek swasta dan umum. PT Fauzan Putra Perkasa beralamat di Jalan Pasopati, Tambaksari, Kecamatan Leuwigoong, Kabupaten Garut, Jawa Barat.

Produk utama yang diproduksi PT Fauzan Putra Perkasa adalah *ready mix*. *Ready mix* adalah beton yang sudah dicampur dengan bahan material dari pasir dan formulasi khusus yang diolah menjadi beton cor siap pakai. Penggunaan *ready mix* tanpa perlu pengolahan lagi di lokasi proyek karena sudah menjadi bahan siap pakai. Hal ini menjadi pilihan beberapa konsumen ketika akan melakukan pembangunan infrastruktur seperti gedung, jalan, jembatan, dan sebagainya. *Ready mix* menjadi pilihan karena menonjolkan tingkat efisiensi yang tinggi dengan menghemat waktu dengan kualitas yang maksimal. Pada PT Fauzan Putra Perkasa memiliki karyawan sebanyak 48 yang meliputi tenaga kerja di lapangan, kantor, dan sopir.

1.1.2 Logo PT Fauzan Putra Perkasa

Berikut logo PT Fauzan Putra Perkasa yang dijadikan sebagai identitas perusahaan. Logo ini dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1.1 Logo PT Fauzan Putra Perkasa

Sumber: Data Internal PT Fauzan Putra Perkasa

1.1.3 Visi dan Misi PT Fauzan Putra Perkasa

PT Fauzan Putra Perkasa memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi:

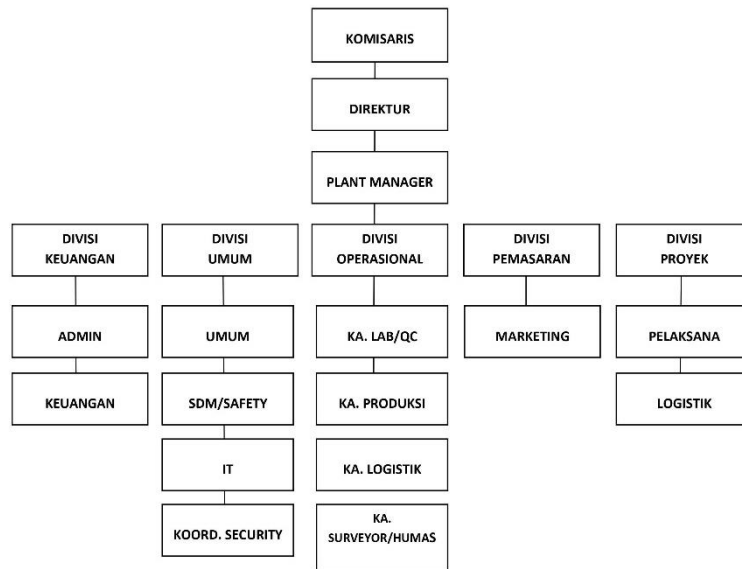
Menjadi perusahaan dengan desain modern, efisien, dan memiliki reputasi integritas, kualitas, dan pengelolaan manajemen yang handal.

b. Misi:

- 1) Melakukan pengembangan *opportunity* dan peta bisnis lokal, regional, dan internasional.
- 2) Terciptanya bisnis yang stabil, positif, dan selalu mengalami pertumbuhan dengan kombinasi dari berbagai aktivitas bisnis yang kami fokuskan.

1.1.4 Struktur Organisasi PT Fauzan Putra Perkasa

Struktur organisasi PT Fauzan Putra Perkasa dapat dilihat pada gambar 1.2 di bawah ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Fauzan Putra Perkasa

Sumber: Data Internal PT Fauzan Putra Perkasa (2022)

Uraian tugas dari setiap unit adalah sebagai berikut:

a. Komisaris

Mengawasi, memberikan nasihat, dan mengevaluasi kinerja direksi.

b. Direktur

Memimpin, mengelola, memelihara, dan mengontrol aset perseroan.

c. *Plant Manager*

Merencanakan, memimpin, mengawasi, dan mengontrol serta bertanggung jawab semua kegiatan di perusahaan.

d. Divisi Umum

Merencanakan, mengatur, memimpin, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya perusahaan.

e. Divisi Operasional

Merencanakan, mengatur, memimpin, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan operasional perusahaan.

f. Divisi Pemasaran

Merencanakan, mengatur, memimpin, mengarahkan, dan mengawasi pemasaran perusahaan.

g. Divisi Proyek

Merencanakan, mengatur, memimpin, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi memaksa masyarakat untuk terus mengikuti perubahan yang ada, paksaan secara tidak langsung itu menyebabkan ketidaksiapan masyarakat dalam menyesuaikan perubahan. Perubahan yang jelas terjadi adalah kemajuan teknologi. Dalam beberapa perusahaan, perubahan itu menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan karena dalam perusahaan terdapat manusia sebagai aktor dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manusia perlu cepat dalam menyesuaikan perubahan yang ada untuk tetap terus bersaing dalam ketidakpastian industri dan perkembangan yang ada.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan karena peran manusia disini sebagai penggerak proses berjalannya apa yang sudah dicita-citakan oleh perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia tidak lepas dari manajemen karena manajemen merupakan faktor pelengkap dalam keberhasilan perusahaan. Melalui manajemen yang efektif dengan peran manusia yang aktif dalam perencanaan strategis tujuan strategi perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan lebih mudah dicapai. Manajerial perlu menciptakan suasana kebersamaan sehingga antar karyawan saling bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Suasana perusahaan dan perilaku karyawan harus diperhatikan karena mampu mempengaruhi hasil capaian yang ditetapkan.

Hasil capaian yang telah dikerjakan karyawan dan berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan partisipasi ekonomi merupakan pengertian dari kinerja (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2022:8). Menurut Wibowo (2022:11), tercapainya tujuan suatu perusahaan membuktikan bahwa hasil kerja mampu dibuktikan dengan kinerja perusahaan melalui rangkaian proses. Kinerja tidak hanya bermanfaat untuk perusahaan, tetapi bermanfaat juga untuk karyawan. Manfaat kinerja bagi karyawan berupa mengembangkan kapabilitas, memotivasi untuk terus bekerja dengan hasil yang baik, terampil dalam memanajemen waktu, memperjelas peran dan tujuan, serta menyusun cara kerja yang akan dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Berikut capaian kinerja dari indikator kinerja yang telah ditentukan oleh PT Fauzan Putra Perkasa dalam tabel 1.1:

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT Fauzan Putra Perkasa 2020-2021

KRITERIA	2020		2021	
	TARGET PERUSAHAAN	REALISASI	TARGET PERUSAHAAN	REALISASI
SANGAT BAIK	15%	3 (7%)	15%	5 (10%)
BAIK	50%	15 (35%)	50%	20 (42%)
NORMAL	35%	20 (47%)	35%	18 (38%)
CUKUP	-	5 (12%)	-	5 (10%)
JUMLAH KARYAWAN	43		48	

Sumber: Data Internal PT Fauzan Putra Perkasa (2022)

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui capaian kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Hal ini ditunjukkan oleh data pada tahun 2020 terdapat 7% pegawai yang memperoleh nilai kinerja pada kriteria sangat baik, lebih rendah dari target perusahaan yaitu 15%. Data pencapaian kinerja karyawan dengan kriteria baik ada sebanyak 35%, hal ini juga lebih rendah dari target 50%. Pada kriteria normal, ada sebanyak 47% lebih tinggi dari target, namun ditemukan ada sebanyak 12% karyawan yang memperoleh kriteria cukup dimana hal ini lebih rendah dari target perusahaan.

Pada tahun 2021, terdapat kecenderungan yang sama dengan capaian kinerja tahun sebelumnya dimana ada sebanyak 10% karyawan berkinerja pada kriteria sangat baik lebih rendah dari target perusahaan yaitu 15%. Pada kriteria baik pun ditemukan data capaian kinerja karyawan yang belum sesuai target yaitu ada sebanyak 42% karyawan berkinerja dengan kategori baik lebih rendah dari target yaitu 50%. Pada tahun 2021, masih dijumpai capaian kinerja karyawan pada kriteria cukup yang menunjukkan belum adanya peningkatan kinerja karyawan dibandingkan tahun sebelumnya secara signifikan.

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas selama kurun waktu dua tahun terakhir, kinerja karyawan belum sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan dalam sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain: budaya kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti dan Rahardian (2018), menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada pendidikan tinggi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh stress kerja (Hastutiningsih, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bapak Alan karyawan bagian sumber daya manusia dapat diketahui bahwa faktor lingkungan kerja dan beban kerja diduga sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Fauzan Putra Perkasa. Hasil wawancara tersebut disajikan pada tabel 1.2 dan 1.3 berikut:

Tabel 1.2

Hasil Wawancara Karyawan Terkait Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Indikator apa saja yang mengganggu lingkungan kerja fisik?	Hal yang mengganggu dalam lingkungan proyek adalah hujan karena jika hujan tidak bisa berproduksi. Sedangkan dalam <i>office</i> , hal yang mengganggu adalah masalah keamanan karena beberapa oknum LSM dengan mudah menerobos <i>office</i> .
2.	Bagaimana hubungan sesama rekan kerja? (lingkungan non-fisik)	Baik. Meskipun pada awal pendirian perusahaan terdapat permasalahan antar karyawan.
3.	Apakah perusahaan menyediakan peralatan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan?	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang mendukung.
4.	Apakah penataan ruang dapat mempermudah karyawan melaksanakan pekerjaan?	Penataan ruang mendukung karyawan melaksanakan pekerjaan.
5.	Apakah karyawan pernah mengeluh tentang lingkungan kerja yang tidak nyaman?	Karyawan tidak pernah mengeluh dihadapan kepala divisi. Namun, tidak menutup kemungkinan karyawan mengeluh antar sesama karyawan dan pada divisi lain.

Sumber: Data Olahan Wawancara (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat masalah dalam pertanyaan yang diajukan yaitu pada pertanyaan: (1) Indikator apa saja yang mengganggu lingkungan kerja fisik? (2) Bagaimana hubungan sesama rekan kerja? (lingkungan non-fisik) (3) Apakah karyawan pernah mengeluh tentang lingkungan

kerja yang tidak nyaman?. Jawaban responden tersebut menggambarkan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Hasil Wawancara Karyawan Terkait Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan?	Karyawan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan jauh sebelum target waktu yang ditentukan.
2.	Apakah karyawan mampu bekerja di bawah tekanan dan sesuai standar yang diberikan?	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.
3.	Bagaimana peraturan jam kerja?	Karyawan mulai bekerja pada pukul 08.00 hingga pukul 16.00. Kecuali jika ada lemburan maka karyawan akan bekerja hingga pukul 21.00
4.	Apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan?	Sesuai.
5.	Apakah kualitas kerja karyawan sudah memenuhi tuntutan pemimpin?	Hasil kerja karyawan sejauh ini sudah memenuhi ekspektasi. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan.

Sumber: Data Olahan Wawancara (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat masalah dalam pertanyaan yang diajukan. Karyawan PT Fauzan Putra Perkasa menerima beban kerja yang sesuai, hal ini dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan serta mampu bekerja di bawah tekanan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan. Selain itu, karyawan mampu memenuhi tuntutan pimpinan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan karyawan mampu memberikan dampak terhadap penurunan tingkat

kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Sehingga, jawaban responden menggambarkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan studi dan menguji bahwa lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Fauzan Putra Perkasa. Hal tersebut melihat masalah pada variabel lingkungan kerja dan kesesuaian indikator pada variabel beban kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fauzan Putra Perkasa”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis dapat mengambil beberapa masalah yang dapat diambil dalam lingkungan kerja dan beban kerja terkait dengan kinerja karyawan di PT Fauzan Putra Perkasa, yaitu:

- a. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa?
- b. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa baik pengaruh parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari identifikasi masalah sebelumnya, maka dapat diketahui tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Lingkungan kerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa.
- b. Beban kerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa.
- c. Kinerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa.
- d. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian sebelumnya, penulis mengharapkan penelitian ini berguna untuk:

- a. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberikan pengetahuan kepada pembaca.

- c. Dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022 hingga bulan Maret 2023 pada PT Fauzan Putra Perkasa yang beralamat di Jalan Pasopati, Tambaksari, Kecamatan Leuwigoong, Kabupaten Garut, Jawa Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan tugas akhir ini terdiri dari 5 bab, yaitu sebagai berikut:

- a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

- b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab II menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

- c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisikan tentang jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

- d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV berisikan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

- e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab V berisikan tentang kesimpulan dan saran.