BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan targetnya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena manusia itu sendiri mempunyai bakat, kualitas, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk dalam melakukan pekerjaan atau bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam berlangsungnya suatu aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama dalam menjalankan sumber daya yang lainnya. Fokus utama dari sumber daya manusia adalah karyawan. Menurut Handoko (2016: 4).

Sumber daya manusia menjadi pusat utama untuk melakukan kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan, meskipun adanya kemajuan teknologi yang canggih perusahaan masih sangat bergantung pada dukungan manusia sebagai pelaksana untuk menjalankan kegiatan operasional guna menghasilkan output yang di harapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya

dikelola dan diurus oleh manusia, Larasati (2018:1). Sumber daya manusia juga masih menjadi sorotan bagi perusahaan karena memiliki peran utama dalam kegiatan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan sebagai parameter keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan perusahaan. Mereka membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam satu perusahaan dan organisasi oleh karena itu, Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan output kerja yang optimal sesuai dengan target pekerjaannya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena adanya bahan, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

MANNAKU ASSESORIS adalah perusahaan yang bergerak di bidang fashion dan menjual pernik-pernik kebutuhan untuk menunjang fashion seperti (hijab, gelang, jam tangan, home decor terkini dan berbagai keperluan menjait). Mannaku Assesoris juga perusahaan yang sangat terkenal di kalangan masyarakat sekitar dan khususnya tasikmalaya. Mannaku assesoris juga banyak melakukan

inovasi-inovasi terhadap produk produknya yaitu inovasi terhadap pernak pernik dan home décor yang kekinian sehingga dapat meningkatkan hasil produksinya dan menarik perhatian konsumen. Upaya tersebut tentunya juga harus menekan beban kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dan supaya dapat menghasilkan sesuai apa yang di harapkan perusahaan.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) dalam Novayanti (2015) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Veithzal Rivai (2015), sebagai berikut kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyaaan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya lingkungan kerja non fisik dan beban kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja non fisik dimana dia bekerja, maka karyawan akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2015:23) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Siagian (2014:56) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan adalah beban kerja.

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauhmana karyaannya dapat di berikan beban kerja yang maksimal dan sejauhmana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sunarso (2016:45). Kinerja karyawan dan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, Karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan posisi yang tepat pada karyawannya, Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaannya yang dimiliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan (Pramuniaga) Mannaku Assesoris
Tasikmalaya pada tahun Triwulan Pertama 2022

Penilaian bulan januari 2022 (bagian Pramuniaga)			Penilaian bulan Febuari 2022 (bagian Pramuniaga)			Penilaian bulan Maret 2022 (bagian Pramuniaga)		
Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3
10 orang	8 orang	10 orang	9 orang	10 orang	9 orang	5 orang	11 orang	12 orang

Sumber : Manajer Mannaku

Setelah melakukan wawancara terhadap manajer Mannaku Assesoris tasikmalaya terdapat fenomena menurunnya kinerja karyawan khususnya pramuniaga. Dari data diatas dapat dilihat bahwa menurunnya kinerja karyawan khususnya bagian pramuniaga dalam waktu 3 bulan terakhir. Penurunan kinerja tersebut diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Pada kategori 1 sangat baik, kualitas dengan ketentuan kerapihan barang, menempatkan barang sesuai dengan tempatnya, pelayanan terhadap konsumen baik. dengan

kuantitas absensi yang sempurna tanpa ada bolos kerja serta ketepatan waktu dalam pelayanan sangat baik. Secara kuantitas dalam kategori 2 pramuniaga banyak melakukan kesalahan dalam hal merapikan barang, tugas yang diselesaikan tidak tepat waktu dan pada kategori 2 banyak yang absensi buruk dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Selanjutnya ketepatan waktu pada kategori 3 dengan ketentuan ketepatan waktu pada saat masuk kerja masih terdapat keterlambatan, waktu pelayanan terhadap konsumen dalam hal ini Pramuniaga melayani pengemasan kado sering kali terlihat antrian konsumen yang menunggu pengemasan barang dalam bentuk kado. Hal ini disebabkan oleh pramuniaga yang kurang cekatan dalam proses pengemasan kado sehingga terjadi antirian yang menyebabkan konsumen menunggu dan dibagian kasir pun sedikit. Bahwa kinerja karyawan di Mannaku harus diperhatikan hal ini dimungkinkan terjadi akibat adanya faktor dari beban kerja yang berlebih dan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik. Salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan supaya kerja karyawan di perusahaan dapat maksimal.

Agar dapat memastikan bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut maka diperlukan evaluasi, sehingga dapat diketahui secara jelas apa yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan masalah pokok di atas peneliti perlu mengetahui lebih jauh tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di pada MANNAKU ASSESORIS Tasikmalaya.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan di MANNAKU ASSESORIS Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang di uraikan mengenai pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat di identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan kerja non fisik Pramuniaga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya
2. Bagaimana beban kerja Pramuniaga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya
3. Bagaimana kinerja Pramuniaga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja pramuniaga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja non fisik Pramuniaga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya
2. Beban kerja Pramuniaga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya
3. Kinerja pramuniaga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya
4. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pramuniga di Mannaku Assesoris Tasikmalaya

1.4 Kegunaan penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi pembacanya dalam pengembangan ilmu dan penerapan ilmu, diantaranya yaitu:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan . Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan dilapangan.

2. Penerapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

- b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini agar dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia kedepannya.

- c. Bagi Peneliti Lain

Hasil ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi penelitian yang lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Lokasi dan Jadwal penelitian

3.4.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MANNAKU ASSESORIS Tasikmalaya, Jl.Sukalaya 1 No.15, Argasari, Kec. Cihideung Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46122.

3.4.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama 6 bulan terhitung dari akhir bulan febuari sampai juli 2022 dimulai dari melakukan survey, meminta izin, mengumpulkan data, pengolahan data, sampai dengan penulisan. Untuk lebih jelasnya penelitian ini terlampir pada lampiran 1.