

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak perusahaan mengalami kesulitan atau gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai konsekuensi dari dampak globalisasi pada departemen SDM di seluruh dunia, baik akibat dari manajemen yang buruk, ketidakmampuan untuk bersaing karena kurangnya inovasi, kurangnya keterampilan yang memadai, atau ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar sehingga menyebabkan kekacauan di antara karyawan dan kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan faktor utamanya ialah manusia/karyawan, sebaliknya keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh peran karyawan. Karyawan merupakan sebuah aset yang berharga untuk perusahaan yang harus dijaga, Upaya pemeliharaan karyawan bertujuan agar karyawan merasa terlibat dalam perusahaan dan dianggap penting oleh perusahaan, Akibatnya, karyawan akan tetap termotivasi dan mengoptimalkan segala potensi yang dimilikinya. Di sisi lain, ketika karyawan merasa kecewa terhadap perusahaan, biasanya kinerjanya tidak optimal.

Mengawasi beban karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja. Jika beban seorang karyawan terlalu besar, kinerja mereka mungkin menurun. Terlalu banyak atau terlalu tidak merata karyawan dapat memiliki efek merugikan pada kinerja, hasil, dan moral. Di sini, perhatikan baik-baik untuk memastikan tugas yang diberikan dapat diterima dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan berfungsi dengan efisiensi dan efektivitas tertinggi di tempat kerja.

Kemampuan perusahaan untuk menilai kompetensi karyawan dan menugaskan mereka tugas yang sesuai untuk memaksimalkan kinerja adalah contoh penyediaan beban kerja yang berhasil. Beban kerja hanyalah salah satu faktor di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan segalanya dalam bekerja adalah kualitas tempat kerja itu sendiri. Kinerja karyawan menurun akibat lingkungan kerja yang tidak produktif, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi, kualitas kerja, stres karyawan, moral karyawan, absensi, peningkatan kinerja dan bahkan hilangnya karyawan yang mencari tempat kerja yang lebih menyenangkan. Akibatnya,

bisnis harus berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan di mana orang dapat berkembang dan organisasi secara keseluruhan dapat berkembang.

Keberhasilan operasional di PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 sangat menentukan tujuan Indomaret untuk "menjadi aset nasional berupa jaringan waralaba ritel yang unggul dalam persaingan global". Keberhasilan di PT Indomarco Prismatama Tangerang Cabang 2 sebagian besar berkat kerja keras para karyawannya, sehingga perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, berkompten dan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan data di PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Departemen Location tahun 2022 perusahaan memberikan target untuk membuka 15 toko baru Indomaret, realisasi kinerjanya menunjukkan hasil kinerja mengalami penurunan dengan target 15 toko, pencapaian buka 8 toko baru indomaret, kurang 7 toko atau tidak tercapai untuk buka toko baru indomaret. Berikut data evaluasi capaian kinerja PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2.

Tabel 1. 1 Hasil evaluasi capaian kinerja PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2

Kinerja 2022	Bulan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Budget 2022	2	1	1	0	1	2	1	1	1	2	2	1	15
Realisasi Buka Toko	2	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	8
Target Buka Toko 2022	-13	-12	-11	-10	-9	-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7	

Sumber: PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2

Selain itu, wawancara dengan beberapa karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 menguatkan apa yang sudah jelas dari pengamatan di lapangan: bahwa departemen lokasi, yang bertanggung jawab untuk membuka toko Indomaret baru dengan syarat pengembalian modal selama 39 bulan, harga sewa lokasi tempat murah, tempat usaha dengan luas ideal lebih dari 120 m² untuk area sales / area penjualan, lokasi yang terdapat fasilitas umum (fasum), diusahakan belum terdapat minimarket sejenis, perizinan lokasi yang tidak mudah, dengan syarat ini tim location merasa mengalami kesulitan dalam mencari lokasi karena faktor jumlah tugas yang diharuskan (Target), waktu yang tersedia terbatas atau deadline yang ketat, terjadi Turn Over Sumber Daya Manusia (SDM) di departemen location.

Faktor tempat kerja seperti pertukaran udara (polusi) yang tidak sehat, faktor cuaca yang tidak dapat diprediksi, dan resiko kecelakaan di jalan telah menghambat pencarian lokasi toko baru Indomaret, menurut karyawan PT Indomarco Prismatama Tangerang Cabang 2.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Peneliti terdorong untuk menggali dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari sudut pandang karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2”.

1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada hal yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2.

1.3 Rumusan Masalah

Oleh karena itu, tiga hipotesis pemecahan masalah dapat diturunkan dari teknik pemecahan masalah tingkat atas yang disebutkan di atas:

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan studi berikut berasal dari pernyataan masalah tersebut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Peneliti penelitian ini berharap dapat menjadi dasar untuk penelitian lain yang meneliti hubungan antara beban kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Peneliti penelitian ini sangat berharap agar manajemen PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai peta jalan untuk membuat keputusan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, khususnya di bidang beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.



