

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kelangsungan suatu usaha didukung oleh beberapa aspek penting. Aspek-aspek tersebut meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, dan Manajemen Produksi. Manajemen Keuangan bertugas untuk mengatur segala aktivitas keuangan perusahaan Harahap & Khair (2019). Didalam suatu perusahaan, bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertanggung jawab untuk mengelola aspek yang berhubungan dengan individu/kelompok yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh organisasi, instansi dan perusahaan, sebab keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya untuk memaksimalkan dukungan dalam aktivitas pekerjaannya. Salah satu aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kinerja karyawan. Yang dimana pengukuran kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat mendukung suatu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika Tanjung & Rasyid (2023) Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dan perilaku karyawannya. Sementara itu, jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan maksimal Shella Prahasti (2019).

Sumber Daya Manusia menjadi bagian yang penting dan tidak dapat diabaikan dari sebuah perusahaan. SDM juga salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja didalam perusahaan dan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu Hairul (2020). Saat ini perkembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya. Dengan caranya yaitu memberikan fasilitas, kesejahteraan serta kenyamanan karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan untuk karyawannya. Perusahaan selalu berupaya agar sumber daya manusia di perusahaan tersebut menjadi sumber daya yang unggul agar memiliki kinerja yang optimal. Menurut Robbins (2015) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika aktivitas karyawan dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku di perusahaan maka dapat dikatakan kinerja nya baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya, jika para pegawai memiliki kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan baik Setyowati et al., (2023).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yakni lingkungan kerja

dalam mempengaruhi kinerja Pusparani, (2021). Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Purba (2017) lingkungan kerja yang tidak baik antara sesama karyawan, atasan maupun bawahan, akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik, menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Manafe et al., (2022) dalam bekerja membutuhkan dan mempunyai hubungan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan juga karyawan dan rekan karyawan lainnya adalah hal penting dalam operasional kantor dengan hubungan komunikasi yang baik karyawan akan merasa dihargai, merasa nyaman dan damai dalam bekerja Maulana & Setyowati, (2024). Dengan rasa nyaman dan damai karyawan tidak akan bosan dalam bekerja dan tidak tertekan sehingga dengan sendirinya karyawan akan timbul rasa loyalitas yang tinggi dalam diri karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manafe et al., (2022) lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan ataupun dengan atasan dan waktu kerja dan waktu istirahat kerja yang mencukupi maka karyawan akan merasa aman dan damai dalam bekerja, maka dengan sendirinya karyawan akan maksimal kepada perusahaan tempat ia bekerja Andrini et al (2024).

Permasalahan lain yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, beban kerja juga menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja. Beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif Hermawan, (2024). Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standar yang terlalu tinggi Suryani & Rudi (2020) para pekerja berat yang dominan bekerja secara kasar seperti tukang bangunan dan buruh memiliki beban yang berat dan berhubungan langsung secara fisik Nuriyah et al., (2022). Maka bagi para pekerja kasar untuk mengurangi beban lebih, perlunya pengurangan mengenai jam kerja Andrini et al (2024). Pemberian jam kerja yang efektif akan mengurangi beban kerja mereka. Maka beban kerja tidak hanya diartikan sebagai pemberian volume pekerjaan, namun juga berhubungan dengan waktu. Teori Kasmir menyatakan bahwa beban kerja digunakan sebagai dasar kebijakan menentukan kompensasi, gaji dan benefit. Dimana semakin besar beban kerjanya, maka semakin besar juga upah yang diperoleh, demikian sebaliknya Kasmir (2019). Dalam pendapat tersebut jelas bahwa beban kerja memiliki pengaruh dengan kinerja. Beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap terhadap kinerja

Maka dapat di analisis bahwasannya beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja, sependapat dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Febriana & Kustini (2022).

Kinerja juga tergantung dari bagaimana cara pemimpin dalam mengatur karyawannya. Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab, kesadaran diri, dan mampu untuk memotivasi karyawan. Seorang pemimpin harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya. Penelitian yang dilakukan Herdiany et al (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dalam bidangnya serta keterampilan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang baik Rokhayati et al (2022). Kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang dimana telah dikatakan diatas bahwa dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika membahas tentang kepemimpinan, maka akan dibahas didalamnya adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk memanager agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai Herdiany et al (2022). Begitu pentingnya peran pemimpin karena sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan rencana oprasional organisasi atau perusahaan.

Pada pemaparan variabel terdapat (*Gap Reseach*) penelitian yang di lakukan oleh Leatemala (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun berdampak positif terhadap kinerja, studi lain yang dilakukan oleh orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, namun Secara simultan Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian lain Rivai & Nugrahini (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Dan juga ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti oleh peneliti. Penelitian lain dilakukan oleh Herdiany et al (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi lain dilakukan oleh Sanjaya & Febrian (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karya.

Cv. Putra Perkasa Jaya yang berada di Kabupaten Banyuwangi dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan menggunakan sebuah indikator penilaian kehadiran dalam bekerja. Menurut Robbins pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbins (2009) yaitu dilihat dari kehadiran dalam bekerja. Absensi kehadiran sangat memberikan dampak terhadap keberlangsungan hidup CV. Puta Perkasa Jaya, dalam hal ini absensi karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi

dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Presensi Karyawan Periode 2020-2024**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Karyawan Absen			Total Hari Kerja	Persentase
		Alpha	Izin	Sakit		
2020	365 Hari	32	9	8	316 Hari	16%
2021	365 Hari	37	11	9	308 Hari	19%
2022	365 Hari	35	17	12	301 Hari	21%
2023	365 Hari	31	20	7	307 Hari	19%
2024	365 Hari	43	13	14	295 Hari	24%

Sumber : CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rata-rata meningkat 4 s.d 5% presentase absensi tiap tahunnya karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi. Pada tahun 2024 sebesar 24%, data tersebut masih tercatat hanya sampai pada bulan Januari s.d Oktober, ketika observasi dilakukan hanya memperoleh data primer terakhir hanya sampai pada bulan Oktober, dari data tersebut sudah mencapai sejumlah 70 karyawan yang absen dengan persentase 24%, semakin tingginya tingkat presensi karyawan, tidak masuk kerja tanpa keterangan sejumlah 43, hal ini akan menyebabkan penghambatan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi dalam mencapai tujuannya. Indikator tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran kinerja karyawan. Hal tersebut diduga disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Peningkatan absensi hal ini akan berdampak pada pencapaian target kinerja ini juga memberikan dampak negative bagi CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi, Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Perkasa Jaya**

Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai 2021		Rata-Rata Nilai 2022		Rata-Rata Nilai 2023	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Kualitas Hasil Kerja	86		76,22		70	
Kuantitas Hasil Kerja	85		78,6		70	
Kedisiplinan	83	<b>Cukup Baik</b>	82,03	<b>Cukup Baik</b>	70,32	<b>Cukup Baik</b>
Lingkungan Kerja	85,3		87,76		70,22	
Hubungan Kerja	89		70,54		72,11	
Tanggung Jawab	85,76		80,1		70	
<b>Rata-Rata</b>	<b>85,75</b>		<b>79</b>		<b>70</b>	

Sumber : CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi

Pada table 1.2 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Observasi lapangan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi memperoleh data penilaian cukup baik disetiap tahunnya, ditinjau dari beberapa aspek, penataan ruangan yang sempit karna banyaknya tumpukan buku yang tidak tertata secara rapi, sirkulasi udara yang kurang memadai, serta lampu pencahayaan kurang terang, hubungan kurangnya komunikasi karyawan dengan pimpinan mengenai tugas yang diberikan, sehingga membuat karyawan tidak mengerti secara jelas mengenai tugas yang diberikan oleh pimpinan, hal tersebut mengakibatkan karyawan akan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga jika beberapa hal tersebut tidak diperhatikan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi. Teori ini diperkuat oleh bukti empiris yang dilakukan oleh Rahma (2021) dan Fadli (2020) mendapatkan hasil dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun teori dan bukti empiris tersebut ditentang oleh penelitian Nabawi (2021), Zaifasa (2020) dan Rofiliana (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena ada perbedaan persepsi ini maka perlu dilakukan pendalaman untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasi. Dikarenakan peneliti ini lebih sesuai dengan fenomena yang sedang terjadi, dengan ke-4 faktor tersebut dalam penelitian ini dibandingkan faktor yang lainnya. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, terjadi kesenjangan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menggali lebih dalam tentang peningkatan kinerja dan tabel 1.1 yang menunjukkan terjadinya peningkatan presensi kehadiran karyawan di CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi, maka dalam karya yang sangat sederhana ini akan dibahas suatu topik dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi”

## 1.2 Rumusan Masalah

Tingginya absensi akan berdampak pada pencapaian target kinerja ini juga memberikan dampak negatif bagi CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi, hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi ?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi ?

### 1.3 Manfaat Penelitian

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya, jika para pegawai memiliki kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan baik. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hasil dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui hasil dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui hasil dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui hasil dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap terhadap kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis  
Sebagai alat untuk mempraktekan teori-teori yang sudah didapatkan selama proses perkuliahan, sehingga peneliti akan tahu peran sebenarnya teori tersebut dan sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah yang terjadi.
2. Bagi Akademik  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi sebagai penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi  
Sebagai bahan acuan dalam mencapai tujuan organisasi agar lebih mudah tercapai terkait dengan sumber daya manusia dan sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas perusahaan atau individu yang berkaitan dengan sumber daya manusia melalui beberapa faktor yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja Karyawan CV. Putra Perkasa Jaya Kabupaten Banyuwangi.