

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Maju tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan cara kinerja sumber daya manusia (SDM) atau karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan di karenakan kontribusi andil yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri.

Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi disebuah perusahaan tersebut. Selayaknya pula, di antara sinergi berkesinambungan antara pihak karyawan dan perusahaan hendaknya tercipta hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur di mana kegiatan utama pada perusahaan ini adalah: memproduksi makanan ringan seperti biscuit, wafer, astor dan lainnya. Untuk memproduksi makanan ringan yang berkualitas baik, perusahaan tentunya menggunakan bahan baku terbaik serta harus didukung oleh hasil kerja karyawan yang baik agar dapat menghasilkan produk terbaik yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan pada observasi yang dilakukan, perusahaan untuk saat ini menghadapi penurunan kinerja karyawan dimana beberapa karyawan diketahui lambat dalam bekerja dan tidak dapat sesuai dengan ekspetasi atau harapan perusahaan. Tidak hanya pada hasil kerja yang diberikan, akan tetapi juga waktu penyelesaian yang selalu tidak sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan tersebut diduga karena disebabkan oleh beberapa hal seperti kualitas kerja, lingkungan kerja dan juga beban kerja.

Untuk fenomena mengenai kualitas kerja, karyawan belum dapat memberikan kualitas kerja yang memadai sesuai keinginan perusahaan karena karyawan diketahui sering tidak teliti dalam bekerja sehingga setiap pekerjaannya memiliki banyak kesalahan. Selain itu beberapa karyawan juga sering melakukan kesalahan dalam pencatatan atau pengarsipan dokumen penting, seperti laporan keuangan atau data yang bisa menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Karyawan dengan kualitas kerja yang rendah juga cenderung menunggu instruksi dan tidak menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja.

Dilain sisi, fenomena mengenai lingkungan kerja diketahui karena beberapa lingkungan kerja dalam perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan selama bekerja sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja dan sering mengeluhkan bahwa dirinya merasa tidak suka menetap lama dalam perusahaan. Beberapa contoh lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman seperti ruangan terkadang sering berbau tidak sedap karena karyawan sering makan siang didalam ruangan yang memiliki pendingin ruangan (AC). Selain itu beberapa ruangan karyawan juga terlihat lebih sempit dengan banyaknya dokumen yang harus dilakukan pengarsipan. Terlebih lagi tidak semua ruangan memiliki kedap suara sehingga sering terdengar suara lintas dari jalan raya.

Sedangkan untuk fenomena beban kerja, diketahui bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sering berlebihan dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan menjadi sering lembur tanpa adanya tambahan kompensasi dari perusahaan karena perusahaan menganggap lembur tersebut karena kesalahan karyawan karena tidak sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan juga sering membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja dan cenderung lebih memilih untuk mencari perusahaan lain dengan beban pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah dideskripsikan dalam pekerjaan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan masih belum dapat sesuai ekspetasi perusahaan.
2. Kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja dalam perusahaan kurang dapat memberikan kenyamanan.

4. Beban kerja yang diterima oleh karyawan sering berlebihan dan membuat karyawan harus sering lembur.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture
Penelitian ini harus menjadi dasar untuk meningkatkan Kinerja di perusahaan melalui Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja.
2. Untuk peneliti
Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dasar informasi lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan Kinerja di perusahaan melalui Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja.
3. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan kepustakaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai bagaimana cara peningkatan Kinerja melalui Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya
Diharapkan dapat menjadi dasar referensi bagi mahasiswa kedepannya yang akan melakukan penelitian yang sama yaitu untuk mengetahui bagaimana cara peningkatan Kinerja melalui Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Flippo (2019) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. menurut Husna (2021) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Menurut Husna (2021), indikator kualitas kerja adalah ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu pekerjaan atau tugas telah diselesaikan. Beberapa indikator kualitas kerja yang umum digunakan meliputi:

1. Akurasi dan Ketepatan
2. Produktivitas
3. Keandalan
4. Kerja Sama Tim
5. Fleksibilitas dan Adaptabilitas

1.6.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Malik (2019), kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya. Kondisi yang kondusif bukan hanya tanggung jawab bagi perusahaan semata tetapi juga harus adil dari para tenaga kerja bagaimana cara mencerminkan lingkungan yang kondusif di tempat kerja antar sesama para tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2019), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Sudaryo, dkk (2018), indikator lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Kebersihan
3. Keamanan

1.6.3 Pengertian Beban Kerja

Menurut Irzal (2019), *workload* atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu. Menurut Vanchapo (2020), Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan karyawan itu sendiri. Menurut Busro (2020), indikator beban kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja yang ditargetkan.
2. Kualitas kerja yang dituntut.
3. Jumlah jam kerja.

1.6.4 Pengertian Kinerja

Menurut Sinaga, dkk (2020), kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Afandi (2019), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah: suatu konsep yang *multi-dimensional* mencakup tiga aspek yaitu: sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:9), kinerja dalam fungsinya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Dorongan
2. Kemampuan
3. Kebutuhan
4. Harapan mengenai imbalan

1.7 Teori Pengaruh

1.7.1 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja

Menurut Silitonga dan Budino (2020), ketika kualitas kerja tinggi, hasil yang dihasilkan cenderung lebih akurat, tepat waktu, dan memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Karyawan yang bekerja dengan

kualitas tinggi menunjukkan profesionalisme, perhatian terhadap detail, dan kemampuan untuk menghasilkan output yang konsisten, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas pribadi tetapi juga memperkuat reputasi dan kinerja keseluruhan organisasi.

Menurut Noordina dan Rupilu (2023), kualitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan akurasi, efisiensi, dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa output yang dihasilkan memenuhi ekspektasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dari rekan kerja, manajemen, dan pelanggan. Ketika kualitas kerja terjaga, risiko kesalahan berkurang, waktu dan sumber daya dapat dikelola lebih baik, serta hasil akhir lebih memuaskan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Menurut Busro (2022), kualitas kerja sangat memengaruhi kinerja karena merupakan dasar dari produktivitas dan efektivitas operasional. Ketika karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas, mereka tidak hanya memenuhi ekspektasi tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik mengurangi kebutuhan untuk revisi atau perbaikan, yang berarti waktu dan sumber daya dapat digunakan lebih efisien. Selain itu, kualitas kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa bangga dan dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini juga memperkuat kepercayaan dari manajemen dan kolega, yang dapat membuka peluang untuk tanggung jawab yang lebih besar dan pengembangan karir.

1.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Faustyna (2023), lingkungan kerja yang kondusif dengan pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, kebersihan, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dan dengan kualitas tinggi. Selain itu, aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari manajemen, dan budaya kerja yang positif juga memainkan peran penting. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk mencapai target dan berkontribusi maksimal.

Menurut Anggela, dkk (2023), lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, karena faktor-faktor dalam lingkungan kerja menentukan tingkat kenyamanan, kesejahteraan, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik dengan ruang yang ergonomis, alat kerja yang memadai, serta dukungan sosial dari rekan dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan termotivasi. Kondisi ini membantu mengurangi stres dan kelelahan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan output berkualitas.

Menurut Basir (2022), lingkungan yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, seperti ruangan yang tidak nyaman, kurangnya dukungan sosial, atau kondisi kerja yang tidak aman, dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan semangat kerja. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan bahkan absensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal.

1.7.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Bantara (2023), beban kerja yang seimbang, di mana jumlah dan kompleksitas tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, cenderung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan dapat fokus pada tugas-tugas mereka dengan lebih baik, mengelola waktu dengan efisien, dan menghasilkan output yang berkualitas tinggi.

Menurut Ardial (2018), beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang berujung pada penurunan kinerja. Karyawan yang dibebani dengan terlalu banyak pekerjaan sering kali merasa kewalahan, yang dapat menyebabkan peningkatan kesalahan, penurunan kinerja, dan bahkan risiko burnout.

Menurut Dadang (2020), ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan fokus dan menghasilkan output yang optimal. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu, energi, dan sumber daya mereka secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

1.7 Penelitian Terdahulu

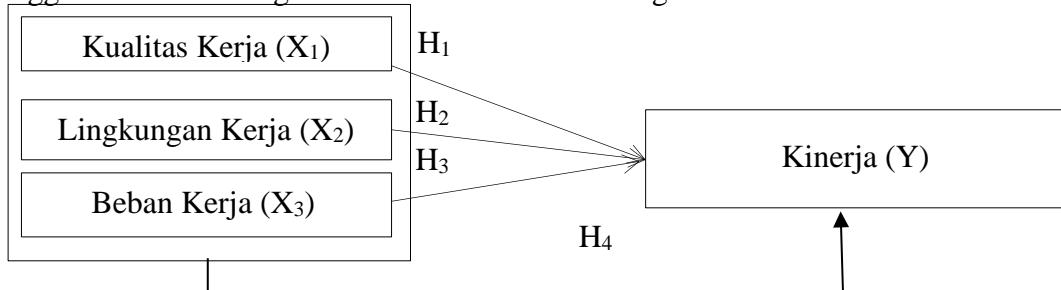
Berikut ini penelitian terdahulu:

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.
Dadang Suparman (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi	Hasil analisis regresi menunjukkan secara bersama-sama variabel variabel lingkungan kerja (X1), pengetahuan (X2) dan beban kerja (X3) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja dan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.8 Kerangka Konseptual

Menurut Sudarmanto, dkk (2021), kerangka berpikir adalah uraian teoritis yang mempertautkan, menghubungkan serta memperjelas kaitan, pengaruh atau hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya dalam suatu penelitian berdasarkan teori yang relevan, pendapat ahli maupun hasil penelitian yang mendukung. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Santosa dan Pusparatri (2021:182), hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan yang belum bersifat final atau kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang diajukan yang masih harus diuji kebenarannya dalam penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁ : Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
- H₃ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
- H₄ : Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.