

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, tak jarang kita menemukan beberapa perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena ketidakmampuannya dalam bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan. Pada masa ini, persaingan antarperusahaan semakin tinggi dan kompleks sehingga perusahaan dituntut untuk memperbaiki semua aspek dalam perusahaan, terutama aspek SDM.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak bisa dilepaskan dari perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci berkembangnya suatu perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia diperkerjakan dalam suatu perusahaan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana guna tercapainya suatu tujuan perusahaan. Penulisan ini secara khusus akan membahas tentang kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah perusahaan yang bergerak dibidang media yakni PT. MNC GS Homeshopping, terutama di *Production Department* perusahaan tersebut. Sebagaimana yang terjadi pada perusahaan umumnya, kinerja SDM dituntut untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya target penjualan dan demi kemajuan perusahaan.

PT. MNC GS Homeshopping atau MSHOP adalah salah satu bidang unit perusahaan MNC *Group* yang bergerak di bidang penyiaran TV *homeshopping* pertama di Indonesia. MSHOP diluncurkan pada tahun 2012 sebagai *join venture* antara MNC Media (Global Mediacom, Tbk) dan GS Homeshopping (TV Homeshopping No. 1 di Korea Selatan). MSHOP menjual produk yang inovatif dengan kualitas dan harga terbaik. Beragam produk yang dijual, seperti produk kesehatan, kecantikan, *fashion*, elektronik & *gadget*, perlengkapan rumah tangga, perlengkapan

dapur hingga peralatan olahraga. Tayangan MSHOP dapat diakses di beberapa channel TV seperti RCTI, MNC TV, Global TV, iNews, Kompas TV, RTV, GTV, Jak TV dan di beberapa *Pay* TV seperti MNC Vision, Indihome, First Media, Kvision, dan Matrix pada jam – jam tertentu.

Tabel 1.1 Data Karyawan MNC Shop under Outsourcing & MNC Group 2021

<b>DATA KARYAWAN MNC SHOP 2021</b> (OUTSOURCE)	
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	92
Perempuan	53
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>

  

<b>DATA KARYAWAN MNC SHOP 2021</b> (Under MNC Group)	
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	78
Perempuan	77
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>

Sumber : Bagian HR PT.MNC GS Homeshopping

Dalam mencapai tujuannya, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan mengharapkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien dari setiap karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Adapun visi dari MSHOP yaitu “*The Biggest and Trusted TV Homeshopping*” dan misi “*Provide Customer Satisfaction, High Value People Oriented, Make Suplier As Our Best Partner*”.

Permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam dan hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja SDM yang berkualitas. Menurut Mangkunegara, (2017, p. 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sesungguhnya ada banyak faktor yang menyebabkan tercapai atau tidaknya kinerja yang baik. Dalam tulisan ini faktor khusus yang dibahas adalah faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Di sini penulis akan menelaah bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan *production department* di PT. MNC GS Homeshopping. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Paramitadewi (2017, p. 376).

Dalam penelusuran yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa di PT. MNC GS Homeshopping terdapat masalah dalam hal beban kerja. Masalah tersebut lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 1.2 di halaman berikut.



Tabel 1.2 Data Beban kerja *Production Department* PT.MNC GS Homeshopping

No	Job Title	Tahun	BEBAN KERJA PERIODIK (MANHOURS)	ALLOWANCE	TOTAL BEBAN KERJA	KETERANGAN				
						JAM KERJA PER TAHUN	KEBUTUHAN SDM	PEMBULATAN	SDM SAAT INI	KEKURANGAN SDM
1	DISPLAYER	2018	934	10%	934	1692	0.55	1	1	0
		2019	730	10%	730	1692	0.43	1	1	0
		2020	2700	15%	2700	1692	1.6	2	1	1
2	EDITOR	2018	5227	10%	5227	1692	3.08	3	2	1
		2019	4304	10%	4304	1692	2.54	3	3	0
		2020	4538	10%	4538	1692	2.68	3	3	0
3	HOST	2018	8434	10%	8434	1692	4.98	5	3	2
		2019	9562	10%	9562	1692	5.7	6	4	2
		2020	8765	10%	8765	1692	5.1	5	5	0
4	MOTION GRAPHIC	2018	2195	10%	2195	1692	1.29	1	1	0
		2019	1824	10%	1824	1692	1.08	1	1	0
		2020	1066	10%	1066	1692	0.63	1	1	0
5	PRODUCER ASSITAN	2018	8775	10%	8775	1692	5.18	5	3	2
		2019	9259	10%	9259	1692	5.4	5	4	1
		2020	7306	10%	7306	1692	4.3	4	4	0
6	PRODUCER	2018	8117	10%	8117	1692	4.79	5	4	1
		2019	7306	10%	7306	1692	4.31	4	4	0
		2020	7404	10%	7404	1692	4.37	4	4	0
7	SET DESIGNER	2018	2313	10%	2313	1692	1.36	1	1	0
		2019	1175	10%	1175	1692	0.7	1	1	0
		2020	1567	10%	1567	1692	0.92	1	1	0
8	AUDIO	2018	4230	10%	4230	1692	2.5	3	2	1
		2019	6545	10%	6545	1692	3.9	4	3	1
		2020	5102	10%	5102	1692	3	3	3	0
9	CAMERAMAN	2018	8366	10%	8366	1692	4.9	5	1	4
		2019	9856	10%	9856	1692	6	6	6	0
		2020	7560	10%	7560	1692	4	4	5	0
10	MCR	2018	9870	10%	9870	1692	5.8	6	2	4
		2019	10659	10%	10659	1692	6.3	6	5	1
		2020	11456	10%	11456	1692	6.8	7	6	1

Sumber : *HR MNC Shop*

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat pada posisi Displayer tahun 2020 kekurangan SDM sebanyak 1, tahun 2018 posisi Editor kekurangan SDM sebanyak 1, tahun 2018 & 2019 posisi Host kekurangan SDM sebanyak 2, tahun 2018 posisi Producer Assistant kekurangan SDM sebanyak 2, tahun 2019 posisi Producer Assistant kekurangan SDM sebanyak 1, tahun 2018 posisi Producer kekurangan SDM sebanyak 1, tahun 2018 & 2019 posisi Audio kekurangan SDM masing-masing 1, tahun 2018 posisi Cameraman kekurangan SDM sebanyak 4, tahun 2018 MCR kekurangan SDM sebanyak 4, dan tahun 2019 & 2020 posisi Cameraman kekurangan SDM masing-masing 1.

Hal ini di dukung berdasarkan data yang menunjukkan angka beban kerja yang terlihat sangat tinggi dan beberapa divisi masih kekurangan SDM. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal dan menimbulkan rasa stress serta kelelahan saat bekerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi.

Tabel 1.3 Data Karyawan *Resign* Tahun 2018 - 2020

Kuartal	Data Karyawan <i>Resign</i>		
	2018	2019	2020
Q1	6	3	5
Q2	5	4	3
Q3	3	4	5
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

Sumber : *HR MNC Shop*

Berdasarkan tabel 1.3, pada tahun 2018 - 2020 PT. MNC GS Homeshopping mengalami kenaikan tingkat *resign* yang tertinggi pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan *resign* 14 orang. Sebagian dari 14 orang menyatakan alasan mereka *resign* dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dan dipengaruhi dengan faktor lain<sup>1</sup>. Berdasarkan observasi penulis pada karyawan *production department* di PT. MNC GS Homeshopping, prestasi kerja sesungguhnya dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penurunan kinerja karyawan dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu, tingginya beban kerja PT. MNC GS Homeshopping membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan PT. MNC GS Homeshopping.

<sup>1</sup> Dokumen Exit Clearance PT. MNC GS Homeshopping

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain memperhatikan beban kerja karyawan.

Padahal usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, di antaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja secara fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja harus diberikan kepada karyawan secara efektif, karena pemberian beban kerja yang efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Sebaiknya, setiap divisi hendaknya memiliki pembagian beban kerja yang merata agar setiap karyawan tidak mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau beban kerja yang terlalu sedikit.

Kinerja karyawan dan beban kerja merupakan dua hal yang berkaitan satu sama lain, karena untuk memberikan posisi yang tepat untuk karyawan bisa dilihat dari beban kerjanya terlebih dahulu. Hal tersebut bertujuan agar kinerja karyawan dapat meningkat serta nyaman dengan posisi yang dia miliki.

Sementara hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2019, p. 108) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain masalah beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memicu karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh kepada karyawan dan menyebabkan karyawan mudah stress, sulit berkonsentrasi, serta menurunnya produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan nyaman serta meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaannya.

Dari pengamatan yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa ada permasalahan dalam hal lingkungan kerja di PT. MNC GS Homeshopping yaitu kurang memberikan kenyamanan kepada karyawan seperti ruangan studio yang kurang luas dan jarak antara ruang studio dengan kantor yang cukup jauh. Kalau mengacu pada teori mengenai lingkungan kerja yang ideal, kedua hal tersebut menurut penulis cukup potensial membuat kinerja karyawan kurang maksimal, sebab seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja yang baik dan di lingkungan kerja yang tidak mendukung akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Dari uraian di atas mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian beban kerja yang proposional akan berguna untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal. Pemberian kerja harusnya dilakukan secara merata kepada seluruh karyawan. Sedangkan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja secara optimal jika diberikan fasilitas yang memadai. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sebab lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Production Department* PT. MNC GS Homeshopping.** Penelitian ini dibuat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Production Department* di PT. MNC GS Homeshopping.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Production Department* PT. MNC GS Homeshopping?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Production Department* PT MNC GS Homeshopping?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Production Department* pada PT. MNC GS Homeshopping?

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis membatasi masalah berdasarkan variabel X1 yaitu Beban Kerja, X2 yaitu Lingkungan Kerja dan variable Y yaitu Kinerja Karyawan dengan studi kasus di PT.MNC GS Homeshopping, Jakarta. Responden yang terlibat dalam riset ini adalah seluruh karyawan khususnya *Production Department* PT. MNC GS Homeshopping.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Production Department* PT. MNC GS Homeshopping.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Production Department* PT. MNC GS Homeshopping.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Production Department* PT. MNC GS Homeshopping.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk beberapa aspek :

### **1.5.1 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya pengetahuan kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja dan lingkungan kerja.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi:

#### **1. Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, karena itu semua akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi untuk strategi pengembangan kinerja karyawan PT. MNC GS Homeshopping ke depannya, dan sebagai bahan evaluasi beban kerja.

#### **2. Akademisi**

Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan dan diskusi untuk pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia perusahaan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk menjelaskan isi tentang materi yang akan dibahas dalam penulisan ini perlu juga di buat sistematika penulisan, yaitu :

### **BAB 1           PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB 2           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi uraian secara teoritis terhadap masalah penelitian. Beberapa pokok bahasan di antaranya adalah tentang beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, peneliti sebelumnya dan kerangka berfikir serta hipotesis.

### **BAB 3           METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, waktu dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, teknik pengujian *instrument* penelitian dan metode analisis data.

### **BAB 4           ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang meliputi deskripsi penerbitan, karakteristik responden yang menjadi sampel

penelitian, distribusi data, pengujian persyaratan analisis yang terdiri atas pengujian validitas dan pengujian reliabilitas, instrumen penelitian, pengukuran koefisien korelasi, pengukuran koefisien determinasi dan pengukuran koefisien regresi serta pengujian hipotesis; dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan dengan pendekatan analisis kuantitatif.

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini bersikan tentang kesimpulan; implikasi manajerial; keterbatasan hasil penelitian; dan saran.

