

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen dalam perusahaan terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan yang memiliki tujuan untuk menentukan strategi manajemen agar dapat berkembang dengan sangat baik serta dapat mencapai tingkat keuntungan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan juga berbagai sumber yang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang aktif dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak aktif dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Setiap perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan, beserta aspek-aspek lainnya dan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

PT Frisian Flag Indonesia wilayah Padang yang merupakan salah satu perusahaan distributor susu untuk anak dan keluarga di Indonesia yang memasarkan produk-produk Frisian flag. PT Frisian Flag Padang menyadari pentingnya kinerja karyawan yang mampu meningkatkan kemampuan dan keunggulan dalam era globalisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

harus di imbangi dengan lingkungan yang nyaman dan beban kerja yang telah di tetapkan. Perusahaan frisian flag pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam mencapai target perusahaan

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja karyawan agar karyawan dapat berkerja secara maksimal. Data di bawah ini menunjukkan fluktuasi pencapaian kinerja penjualan karyawan PT Frisian Flag Padang periode Juni sampai dengan Oktober tahun 2022. Data capaian kinerja diukur berdasarkan capaian atas target penjualan atau order toko (*retailer*) kepada sales PT Frisian Flag Padang.

Tabel 1.1
Data Capaian Target Oderan Toko
Kinerja Karyawan Tahun 2022

Bulan	TargetPenjualan	Capaian	%
Juni	4.072,620,338	3,258,135,130	80%
Juli	3.901,569.877	3.920.213,000	100%
Agustus	4.083,928,328	3.247,517,359	80%
September	3.840,596,542	3.843,451,488	83%
Oktober	4.094,620,867	3.384,135,230	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat target kinerja beberapa bulan yang belum tercapai. Pada bulan Juli dan Oktober capaian kinerja telah memenuhi target yaitu 100%. Namun pada bulan Juni dan Agustus capaian kinerja hanya 80%, sedangkan bulan September hanya mencapai 83%, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian kinerja karyawan PT Frisian Flag Padang pada periode diatas belum maksimal atau masih di bawah target.

Berdasarkan capaian diatas masih terlihat bahwa data target kinerja karyawan tidak stabil. Ketidak stabilan pencapaian kinerja karyawan tentu akan

berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan. Kurangnya kenyamanan lingkungan kerja mungkin menjadi salah satu penyebab karyawan kurang termotivasi dalam mencapai target kinerja karena lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) dalam (**Adhari, 2021**) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pentingnya perusahaan mengetahui tingkat kinerja karyawan membuat perlu adanya pengukuran kinerja karyawan. Karyawan perlu bekerja sesuai dengan standar kinerja perusahaan, menerapkan standar operasional prosedur, serta peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Ketika karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang ada, maka tujuan kinerja di dalam perusahaan akan tercapai. Karyawan sendiri merupakan ujung tombak bagi perusahaan dalam berinteraksi secara langsung dengan konsumen dan terhubung dengan konsumen sehingga dalam hal ini kinerja karyawan diharapkan dapat optimal sesuai dengan pengukuran yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Ada beberapa yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015) Dalam (**Amri et al., 2022**) Lingkungan kerja adalah segala macam yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi penyajian tugas diberikan kepadanya, seperti adanya sistem, pengaturan suhu, pemanfaatan lampu sebagai penerangan dan lain-lainnya.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk berkerja menjadi baik. lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja dan kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal tersebut menjadi salah satu factor perusahaan dalam meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja dengan baik.

Menurut Penelitian terdahulu dari (**Umboh et al., 2022**) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (**Bahri et al., 2018**) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya lingkungan kerja saja, beban kerja juga dapat dirasakan oleh karyawan apabila pekerjaannya terlalu banyak dan target yang diberikan berada diluar kemampuannya. Menurut (**Hutabarat, 2021**) Beban kerja adalah sekumpula atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efesiansi dan efektivitas kerja. Suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan adanya beban yang dialami karyawan dapat mengakibatkan kinerja yang menurun. Beban kerja pegawai terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang

sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Sedangkan menurut penelitian terdahulu (**Rasmi, 2022**) yang menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hasil menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (**Polakitang et al., 2019**) Beban Kerja ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Esta Jaya Group. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (**Setyawati et al., 2022**) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dijalankan tanpa pamrih, tanpa mengharapkan bonus sebagai imbalan, perilaku ini memberikan nilai positif, memberi nilai tambah bagi pribadi pelaku, menjadi lebih terkenal sebagai pribadi yang mempunyai jiwa sosial tinggi, *care and humble*.

Organizational Citizenship Behavior juga melibatkan perilaku-perilaku diantaranya menjadi relawan untuk beberapa pekerjaan, membantu orang yang membutuhkan, serta menaati segala tahapan dan peraturan yang ada di perusahaan atau tempat karyawan bekerja. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan aktifitas di PT Frisian Flag Padang. Karyawan yang menerapkan OCB ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kerja sama di dalam tim yang mana hal tersebut diperlukan untuk peningkatan kinerja dari perusahaan.

Dan menurut penelitian terdahulu (**Kerja et al., 2021**) Organization Citizenship Behavior secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyah bandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung. Menurut penelitian (**Suzanna, 2017**) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Taspen Cirebon. Dan menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan beberapa faktor lingkungan kerja dan beban kerja..

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengajukan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Frisian Flag Padang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya target kinerja yang belum tercapai dalam PT Frisian Padang.
2. Kurang nyamannya lingkungan kerja yang baik dalam PT Frisian Flag Padang.
3. Kurangnya fasilitas pendukung dalam PT Frisian Flag Padang.
4. Suasana Kerja yang kurang kondusif pada PT Frisian Flag Padang.
5. Banyak beban kerja terhadap kinerja karyawan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan PT Frisian Flag Padang karyawan.

6. Kemampuan kerja karyawan kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
7. kurangnya rasa semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang.
8. Kinerja karyawan menurun akibat adanya beban kerja yang di alami PT Frisian Flag Padang.
9. Kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai target kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang.
10. Kurangnya kolaborasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2), Dan kinerja karyawan (Y), *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebagai variabel intervening pada PT Frisian Flag Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Frisian Flag Padang?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Frisian Flag Padang?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Frisian Flag Padang?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Frisian Flag Padang?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Frisian Flag Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis PT Frisian Flag Padang:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui
Organizational Citizenship Behavior.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Frisian Flag Padang

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pemimpin perusahaan dalam memberikan inofasi atau kebijakan yang berkaitan dengan Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*(OCB). untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti organisasi yang diinginkan perusahaan.

2. Pihak lain

Semoga hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam meneliti dibidang yang sama khususnya dalam bidang manajemen,yang ingin mengetahui dan mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Variabel Intervening.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penelitian yang ditekuni dan juga menambah wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.serta memberikan sumbungan pemikiran dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Variabel Intervening.