

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pabrik adalah bangunan industri besar tempat para pekerja memproses barang atau mengawasi pemrosesan satu produk menjadi produk lain untuk menciptakan nilai. Sebagian besar pabrik modern memiliki gudang besar atau fasilitas serupa yang berisi alat berat untuk jalur perakitan serta mengumpulkan dan memusatkan sumber daya. Selain itu, juga terdapat sumber daya manusia berupa karyawan yang menjalankan produksi pabrik dari bahan mentah menjadi bahan jadi guna didistribusikan ke negeri maupun luar negeri.

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga. Pemberdayaan Sumber daya manusia secara teratur dan sistematis menghasilkan Sumber daya manusia berkualitas yang berkualitas dan berdaya saing. Di era yang berkembang pesat saat ini, perusahaan harus sangat selektif dalam menyeleksi sumber daya manusia yang berdaya saing, berkualitas dan harus memiliki daya saing yang tinggi. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mengoptimalkan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja (Rohman & Ichsan, 2021)

Beban kerja merupakan syarat dari uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibagi lagi menjadi "kuantitas" over atau *under work*, yang dihasilkan dari pemberian tugas terlalu banyak atau terlalu sedikit untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan kerja berlebihan, sedangkan "kualitas" yaitu ketika mereka merasa tidak dapat melakukan tugas atau ketika tugas tidak memanfaatkan keterampilan dan potensi tenaga kerja.

Di Indonesia sendiri, banyak studi empiris yang menunjukkan mengetahui dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Surijadi & Musa, 2020). Fakta di atas dan bukti empiris menunjukkan beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap normal, karena efeknya sangat menakutkan tidak hanya pada kinerja karyawan atau pekerja, tetapi bahkan pada kematian. Selain itu juga terdapat faktor lain, yaitu faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



**Gambar 1 1 Lingkungan Pabrik**

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. lingkungan fisik adalah lingkungan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara tidak langsung maupun secara langsung dalam bentuk fisik di sekitar tempat kerja. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua bagian, lingkungan fisik langsung dan lingkungan fisik sementara, atau sering disebut sebagai lingkungan fisik umum. Pertama, lingkungan fisik langsung adalah lingkungan yang dekat dengan pekerja, seperti meja, kursi, komputer dan peralatan penunjang kerja lainnya. Sedangkan lingkungan fisik umum adalah lingkungan yang mempengaruhi kondisi pekerja, seperti kenyamanan ruangan, suhu, keheningan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, dan lain- lain. Namun menurut lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar rekan kerja,

bawahan maupun atasan (Prabaningtyas & Djastuti, 2019).

Loyalitas karyawan adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmen terbaik mereka terhadap perusahaan (Valentino dan Haryadi, 2016). Dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan berasal dari bentuk atau sikap sukarela yang diterapkan oleh karyawan, sehingga perusahaan berpeluang untuk majudan berkembang hingga tujuan tercapai yang ditunjukkan dengan komitmen terbaik mereka terhadap perusahaan (Valentino dan Haryadi,2016).

Loyalitas karyawan diperlukan sebuah perusahaan agar karyawan dapat bekerja bagi diri sendiri maupun untuk kepentingan bersama. Loyalitas dalam sebuah tim dapat terwujud melalui kerja sama dengan adanya kemauan untuk mengeluarkan energi banyak yang digunakan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyampaikan tujuan tersebut melalui kontribusi karyawan dengan terciptanya loyalitas karyawan yang baik (Astuti et al., 2022).

Karyawan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan operasional perusahaan dan juga bagi perkembangan perusahaan. Dimana karyawan berkontribusi secara optimal dengan menggunakan keterampilan dan kemampuannya untuk bekerja bagi perusahaan. Sebaliknya, ketika karyawan tidak loyal kepada perusahaan, Loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan dalam perusahaan, komitmen terhadap organisasi dapat terjadi karena terdapat faktor yaitu diri sendiri dan organisasi. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dapat menurunkan produktivitas pekerja.

Penelitian kali ini berada di PT Vesta Legno Internasional yang berada di Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur. PT Vesta Legno Internasional merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan limbah kayu untuk dijadikan lantai estetik yang tidak hanya didistribusikan di Indonesia namun juga di ekspor. Terdapat beberapa divisi pada PT. Vesta Legno Internasional yaitu *Rip, moulding, Operator shaper, planner, crosscut, Elly, Joint operator, revisi, packing*. Namun

seiring berjalannya operasional perusahaan terdapat keluhan karyawan pada PT. Vesta Legno Internasional mengenai beban kerja seperti diwajibkan lembur dan bekerja diluar *job desk* (tumpang tindih pekerjaan) dari karyawan. Beban kerja adanya tumpah tindih pekerjaan seperti pada divisi *laminating* yang juga ikut mengerjakan dari divisi *packing* yang belum tentu dapat menguasai pekerjaan divisi tersebut sehingga dengan tumpang tindih pekerjaan tersebut akan menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Kemudian dengan adanya pengolahan limbah kayu yang mencemarkan udara mengakibatkan polusi limbah kayu dan suara bising yang di hasilkan oleh mesin yang mengolah limbah kayu tersebut.

Penelitian ini didasarkan pada kajian teoritis dan empiris yang mencari pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja fisik terhadap Loyalitas karyawan seperti hasil penelitian dari (Adi & Soehari, 2018), menyatakan bahwa Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat non ASN di RS fatmawati Jakarta Selatan. (Alvina & Susanto, 2022), di dapatkanlah kesimpulan bahwa beban kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Miski Aghnia Corporation. Selain itu, penelitian ini juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan”.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja, Lingkungan kerja Fisik, berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT.Vesta Legno Internasional ?
2. Apakah lingkungan kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan di PT. Vesta Legno Internasional ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan di PT.Vesta Legno Internasional ?

## **1.2 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja Fisik terhadap loyalitas karyawan di PT. Vesta Legno Internasional.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap loyalitas karyawan di PT. Vesta Legno Internasional.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Vesta Legno Internasional.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.3.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam hal perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian terkait dengan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik dan loyalitas karyawan.

### **1.3.2 Manfaat Praktis**

Manfaat penelitian secara praktis guna untuk perusahaan agar dapat dijadikan referensi adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan di PT. Vesta Legno Internasional