

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
CV. SAYAP MAS NUSANTARA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

TSALIS ELFINA ROUDHOTUL JANNAH

(21612011007)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
CV. SAYAP MAS NUSANTARA**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

TSALIS ELFINA ROUDHOTUL JANNAH

(21612011007)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2025



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN CV. SAYAP MAS NUSANTARA
Disusun oleh : TSALIS ELFINA ROUDHOTUL JANNAH
NIM : 21612011007
Prodi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 28 Mei 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN. 0715069004

Pembimbing,

(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN. 0715069004



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT
Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Tsalis Elfina Roudhotul Jannah
NIM : 21612011007
HARI : Jum'at
TANGGAL : 11 Juli 2025
JUDUL : Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan CV. Sayap
Mas Nusantara

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



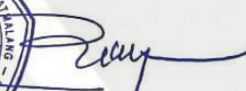
Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Erna Resmianti, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelanya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 28 Mei 2025

Yang menyatakan:



TSALIS ELFINA R. J

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Tsalis Elfina R. J. 2025 Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan CV. Sayap Mas Nusantara
Dosen Pembimbing: Erna Resmiatini, S.M.B., M. Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan kontribusi beban kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap karyawan di CV. Sayap Mas Nusantara. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kinerja optimal karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan para informan. Keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi sumber, uji kredibilitas, audit trail, refleksi peneliti, dan penggunaan data pendukung, sehingga menghasilkan data yang valid dan representatif. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan yang berkelanjutan hingga mencapai titik jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan disebabkan oleh banyaknya pekerjaan, target kerja, rasa bosan akibat aktivitas monoton, serta kelebihan beban dan tekanan kerja. Lingkungan kerja meliputi aspek pencahayaan, suhu, warna ruangan, desain ruang, keamanan, hubungan kerja, dan suasana kerja, yang semuanya berkontribusi terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran lengkap mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta memberikan rekomendasi peningkatan manajemen kerja dan lingkungan kerja di CV. Sayap Mas Nusantara.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Karyawan*

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Tsalis Elfina R. J. 2025 Analysis of Workload and Work Environment of CV. Sayap Mas Nusantara Employees
Supervisor: Erna Resmiatini, S.M.B., M. Sc

This study aims to describe the contribution of workload and work environment conditions to employees at CV. Sayap Mas Nusantara. This study is motivated by the importance of creating a safe, comfortable work environment that supports optimal employee performance. The approach used is a qualitative research method, with data collection through in-depth interviews with informants. The validity of the data used is source triangulation, credibility testing, audit trails, researcher reflection, and the use of supporting data, so as to produce valid and representative data. Data analysis is carried out through the stages of collection, reduction, presentation, and continuous conclusion drawing until reaching saturation point. The results of the study indicate that employee workload is caused by the amount of work, work targets, boredom due to monotonous activities, as well as overload and work pressure. The work environment includes aspects of lighting, temperature, room color, space design, security, work relationships, and work atmosphere, all of which contribute to work comfort and effectiveness. This study is expected to provide a complete picture of the factors that contribute to employee productivity and well-being, as well as provide recommendations for improving work management and the work environment at CV. Sayap Mas Nusantara.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employees*

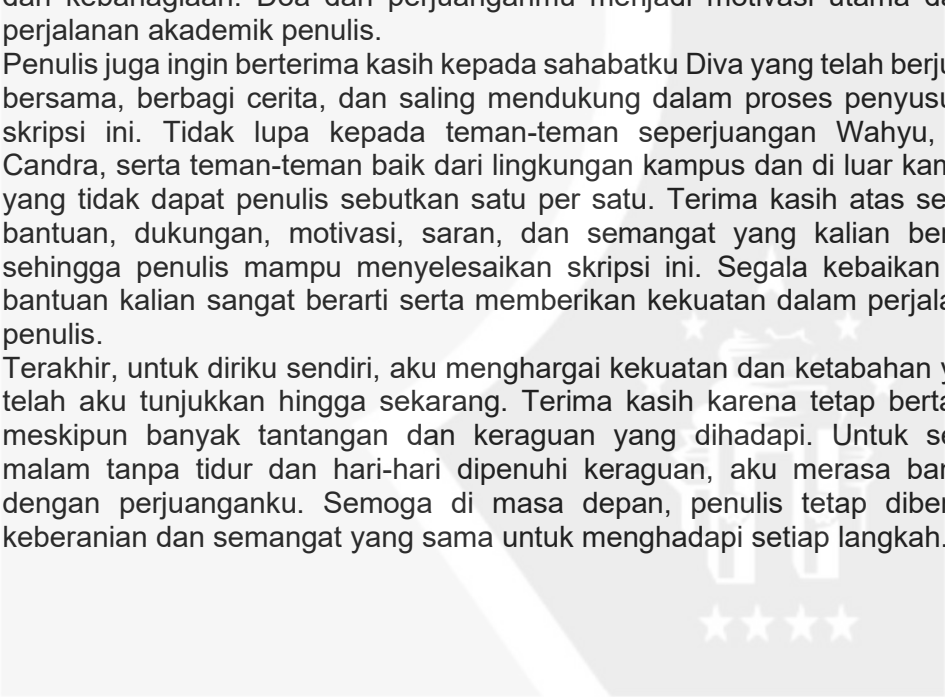


UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menerima banyak bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Penulis ingin bersyukur dan berterima kasih kepada Allah SWT atas nikmat, rahmat, dan bantuan-Nya yang terus menerus diberikan selama penulisan skripsi ini. Dengan berkat bimbingan dan anugerah -Nya, penulis dapat menjalani setiap tahap penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Dengan penuh hormat dan rasa syukur, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada ayah Sumardi dan ibu SitinurHolis. Terima kasih atas doa, terima kasih sayang, dan dukungan moral yang tiada henti. Ayah, penulis sangat menghargai semua usaha keras yang kamu lakukan untuk keluarga tanpa mengenal waktu dan cuaca, pengorbananmu menjadi sumber kekuatan bagi penulis untuk terus berjuang meraih impian. Ibu, terima kasih atas pengorbanan, cinta, dan doa tulus yang selalu anda panjatkan agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan pengorbanan kalian, serta memberikan keberkahan, kesehatan, dan kebahagiaan. Doa dan perjuanganmu menjadi motivasi utama dalam perjalanan akademik penulis.
3. Penulis juga ingin berterima kasih kepada sahabatku Diva yang telah berjuang bersama, berbagi cerita, dan saling mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Wahyu, dan Candra, serta teman-teman baik dari lingkungan kampus dan di luar kampus yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua bantuan, dukungan, motivasi, saran, dan semangat yang kalian berikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Segala kebaikan dan bantuan kalian sangat berarti serta memberikan kekuatan dalam perjalanan penulis.
4. Terakhir, untuk diriku sendiri, aku menghargai kekuatan dan ketabahan yang telah aku tunjukkan hingga sekarang. Terima kasih karena tetap bertahan meskipun banyak tantangan dan keraguan yang dihadapi. Untuk setiap malam tanpa tidur dan hari-hari dipenuhi keraguan, aku merasa bangga dengan perjuanganku. Semoga di masa depan, penulis tetap diberikan keberanian dan semangat yang sama untuk menghadapi setiap langkah.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN CV. SAYAP MAS NUSANTARA”**

Tujuan penulisan skripsi ini untuk membantu para karyawan memahami beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang mendukung, peningkatan kepuasan kerja pada karyawan dapat menimbulkan efek positif terhadap motivasi dan semangat mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari

Penulis menyampaikan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya kepada penulis sehingga penulis bisa termotivasi untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa.
2. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh terhadap penulisan proposal skripsi ini.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan kontribusi dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah menyalurkan ilmunya melalui proses pembelajaran di bangku kuliah sehingga bisa menjadi bekal tersendiri bagi penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Teman-teman penulis yang telah banyak memberikan bantuan, ikut berperan dalam mempelancar penelitian dan penulisan proposal skripsi ini.
6. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayah, Ibu, kakak-kakak saya yang telah memberikan dukungan baik secara langsung ataupun tidak langsung, memberikan dorongan lahir ataupun batin.
7. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu nama dan jabatannya tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terbatas, berkat do'a dan dukungannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih ada banyak kesalahan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi perbaikan di masa mendatang.

Malang, 28 Mei 2025

Tsalis Elfina R. J

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Konteks Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris	10
2.1.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Pustaka	15
2.2.1 Beban Kerja	15
2.2.1.1 Definisi Beban Kerja	15
2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.2.1.3 Indikator Beban Kerja	19
2.2.2 Lingkungan Kerja	25
2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	25
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	35
2.3 Kerangka Penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Rancangan Penelitian	57
3.2 Lokasi Penelitian	57
3.3 Fokus Penelitian	58
3.4 Populasi dan Sampel	58
3.5 Sumber Data	60
3.6 Pengumpulan Data	61
3.7 Instrumen Penelitian	62
3.8 Analisis Data	63
3.9 Teknik Keabsahan Data	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Penelitian	68
4.1.1 Teknis Penelitian	68
4.1.2 Profil CV. Sayap Mas Nusantara	69
4.1.3 Susunan Organisasi Dan Tata Kerja CV. Sayap Mas Nusantara	70
4.1.4 Pengolahan Data Penelitian	71
4.1.5 Hasil Wawancara Beban Kerja Karyawan CV. Sayap Mas Nusantara	73
4.5.1.1 Banyaknya Pekerjaan	73
4.5.1.2 Target Kerja	75

4.5.1.3 Kebosanan.....	77
4.5.1.4 Kelebihan Beban.....	79
4.5.1.5 Tekanan Kerja.....	81
4.1.6 Hasil Wawancara Lingkungan Kerja Karyawan CV. Sayap Mas Nusantara	84
4.6.1.1 Penerangan	84
4.6.1.2 Suhu Udara.....	86
4.6.1.3 Warna Ruangan.....	87
4.6.1.4 Desain Ruang Kerja.....	88
4.6.1.5 Keamanan Kerja	90
4.6.1.6 Hubungan Kerja	95
4.6.1.7 Suasana Kerja	97
4.2 Pembahasan.....	99
4.2.1 Beban Kerja	99
4.2.1.1 Banyaknya Pekerjaan	99
4.2.1.2 Target Kerja	101
4.2.1.3 Kebosanan.....	102
4.2.1.4 Kelebihan Beban.....	103
4.2.1.5 Tekanan Kerja.....	106
4.2.2 Lingkungan Kerja	108
4.2.2.1 Penerangan	108
4.2.2.2 Suhu Udara.....	112
4.2.2.3 Warna Ruangan.....	114
4.2.2.4 Desain Ruang Kerja.....	116
4.2.2.5 Keamanan Kerja	118
4.2.2.6 Hubungan Kerja	120
4.2.2.7 Suasana Kerja	123
BAB V PENUTUP	132
5.1 Kesimpulan	132
5.2 Saran	133
DAFTAR PUSTAKA.....	135

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka Penelitian.....	56
1.2 Struktur Organisasi Dan Tata Kerja	70



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Terdahulu.....	10
1.2 Data Informan Wawancara	69



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

1. Curriculum Vitae.....	141
2. Pedoman Wawancara.....	141
3. Transkrip Wawancara.....	146



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Dalam wawancara yang dilakukan pada 21 Oktober 2024, dengan Silvi, seorang karyawan penggiling rokok di CV. Sayap Mas Nusantara, mengungkapkan berbagai kondisi dan pengalaman yang dialami para pekerja di tempatnya bekerjanya. Hasil wawancara menemukan dua isu penting yang memiliki efek terhadap operasional perusahaan, yaitu kurangnya fasilitas pengopenan kertas penggiling rokok dan ketidakadaan Unit Kesehatan. Oleh karena itu, ketiadaan fasilitas ini bukan hanya menyebabkan pada kesehatan individu, tetapi kualitas produksi juga bisa menurun karyawan secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, kurangnya perhatian terhadap kesehatan karyawan dapat merusak hubungan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mungkin merasa perusahaan tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang dapat mengakibatkan penurunan dukungan dan kepercayaan tersebut.

Pertama, masalah yang muncul terkait dengan kurangnya fasilitas pengopenan kertas penggiling rokok sangat penting karena fasilitas ini berfungsi untuk memisahkan kertas pembungkus dari bahan baku rokok, dan keberlangsungan fungsinya sangat penting bagi kelancaran proses produksi. Ketika fasilitas yang tersedia mengalami kendala, seperti kurangnya fasilitas open untuk ambri rokok, hal ini dapat mengganggu kelancaran proses produksi. Kurangnya fasilitas open ini dapat menyebabkan penundaan dalam pengambilan bahan baku atau hasil produksi, sehingga alur produksi menjadi terganggu dan tidak berjalan dengan efisien. Akibatnya, proses produksi rokok menjadi terhambat, yang dapat berakibat pada keterlambatan pengiriman produk kepada pelanggan. Gangguan semacam ini tidak hanya mempengaruhi efisiensi

operasional, tetapi juga berisiko menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan jika masalah ini tidak segera diatasi. Ketidakmampuan memenuhi permintaan pasar secara tepat waktu dapat merusak reputasi perusahaan dan menurunkan tingkat kepercayaan konsumen.

Kedua, fenomena yang berkaitan dengan tidak adanya Unit Kesehatan di CV. Sayap Mas Nusantara juga sangat mengkhawatirkan, karena sangat berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan bagi para pekerja, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Tanpa adanya Unit Kesehatan, karyawan tidak memiliki akses yang memadai terhadap layanan kesehatan yang diperlukan, yang dapat berpotensi mengakibatkan penurunan kesehatan mereka. Ketiadaan fasilitas kesehatan dalam lingkungan kerja dapat memicu berbagai masalah, seperti meningkatnya angka ketidakhadiran karena masalah kesehatan yang tidak tertangani, yang pada gilirannya akan menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi operasional (Aryatama et al., 2024). Selain itu, situasi ini juga dapat menurunkan moral dan semangat kerja karyawan, karena mereka mungkin merasa bahwa kesejahteraan mereka tidak diperhatikan oleh perusahaan (Saefullah & Basrowi, 2022).

Di pabrik rokok, fenomena beban kerja yang umum terjadi adalah tingginya volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat. Pekerja dituntut untuk memenuhi target produksi harian maupun bulanan yang sering kali tidak realistis, sehingga menimbulkan tekanan dan stres yang cukup besar. Selain itu, proses produksi yang bersifat monoton dan berulang menyebabkan kebosanan dan kejenuhan di antara pekerja, yang dapat menurunkan motivasi dan efisiensi kerja. Tidak jarang, beban kerja yang terlalu banyak dan kurangnya tenaga kerja menyebabkan overload, sehingga pekerja merasa kelelahan secara fisik maupun mental. Tekanan dari target serta

kekhawatiran akan kesalahan dalam proses produksi juga memperkuat stres psikologis di kalangan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja di pabrik rokok sering kali menimbulkan ketidakseimbangan antara kapasitas pekerja dan tuntutan pekerjaan, yang berpotensi pada produktivitas serta kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Pabrik rokok di CV. Sayap Mas Nusantara memiliki target harian yang harus dicapai oleh karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Target ini dirancang agar setiap pekerja dapat berkontribusi secara optimal dalam proses produksi, sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Selain itu, penetapan target harian juga bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta memastikan bahwa setiap tahapan produksi mulai dari pengolahan bahan baku hingga pengepakan yang berjalan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pencapaian target harian tidak hanya pada kinerja individual, tetapi juga pada keberhasilan keseluruhan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya, hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah beban kerja. Beban kerja adalah istilah yang merujuk pada sejauh mana tuntutan dan tanggung jawab diberikan kepada seorang karyawan dalam pekerjaannya. Beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang memerlukan keahlian dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, baik secara fisik maupun psikologis. Beban kerja mencakup semua jenis tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Ananda & Handayani, 2024). Oleh karena itu, beban kerja akan menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan berkonsekuensi pada stres kerja. Dengan tujuan menghindari adanya stres atau tekanan kerja, tidak hanya beban kerja yang berlebihan tetapi dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki

kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sitorus & Siagian (2023) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memberikan konsekuensi buruk pada kesehatan dan kesejahteraan psikologis karyawan, serta berkontribusi terhadap penurunan kinerja mereka. Sebagai individu, tentu kita menghadapi berbagai masalah dalam dunia kerja, salah satunya adalah beban kerja.

Dalam usaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, Seorang karyawan, sebagai faktor kunci dalam aktivitas organisasi, diharapkan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaannya secara optimal dan sebaik mungkin, guna mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan (Uma & Swasti, 2024). Ketika beban kerja sangat tinggi, hasil yang diperoleh akan berkurang karena karyawan merasa lelah secara fisik dan emosional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan standar kerja yang sesuai dengan waktu serta kemampuan fisik karyawan. Beban kerja adalah ukuran bagi pekerja antara motivasi yang mereka miliki dan tuntutan pekerjaan yang diberikan dan juga disebabkan dari berbagai aktivitas. Sulastri & Onsardi, (2020) menjelaskan jika kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, hal itu dapat menyebabkan rasa bosan.

Hartono & Kusuma (2020) menjelaskan apabila kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja kurang dari tuntutan pekerjaan, mereka akan mengalami kelelahan yang lebih besar. Beban kerja yang seimbang dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta dapat menyebabkan pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang menyebabkan

beban kerja dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan mereka. (Ohorela, 2021).

Analisis beban kerja mencakup pemahaman tentang cara mencapai beban kerja yang ideal, agar karyawan dapat bekerja dengan efisien dan merasa puas. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada nilai yang mereka anggap penting. Ketika perusahaan memberikan kenyamanan, seperti menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk pekerjaan, hal ini akan meningkatkan kenyamanan karyawan saat bekerja. Akibatnya, hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan juga meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, beban kerja adalah segala sesuatu yang perlu diselesaikan yang berasal dari banyak aktivitas atau tugas yang harus dilakukan karyawan secara teratur dengan keterampilan yang tepat dalam waktu yang telah ditetapkan. Tentu saja, organisasi ingin agar beban kerja yang ditangani karyawan tidak terlalu berat dan sesuai dengan kemampuan mereka secara umum.

Selain beban kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Fauzi et al (2023) lingkungan kerja adalah sebuah area yang terdiri dari berbagai tim, di mana terdapat fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan serta visi dan misi organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mengembangkan etos kerja yang memainkan peran penting dalam mengembangkan etika kerja, kondisi kerja yang tidak mendukung baik dari segi fisik maupun psikologis menyebabkan berkurangnya kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Ada beberapa aspek lingkungan kerja yang mungkin menyebabkan ketidakpuasan terhadap persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka adalah ketersediaan fasilitas pendukung, hubungan antara atasan dan bawahan, dan budaya organisasi. Nurdin (2021) menjelaskan bahwa ada dua jenis lingkungan dalam kerja, yaitu jenis lingkungan kerja fisik serta jenis lingkungan kerja non fisik. Ketika tenaga kerja berada di lingkungan fisik yang nyaman dan

mendukung, mereka dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun, jika mereka bekerja di tempat yang tidak mendukung dan kurang dilengkapi, Karyawan akan merasa tidak nyaman dan menjadi malas saat bekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang menentukan kepuasan kerja individu (Dalena et al., 2020). Lingkungan yang baik dan nyaman dapat membuat karyawan merasa betah dan lebih termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan. Kondisi yang tidak nyaman dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang menurunkan kinerja dan produktivitas. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, karyawan bisa terinspirasi untuk bekerja lebih keras, sehingga mampu meraih hasil yang baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya serta perkembangan usaha yang berkelanjutan (Rulianti & Nurpibadi, 2023).

Lingkungan kerja yang positif tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan tingkat retensi karyawan (Gulo et al., 2024). Lingkungan kerja yang tidak mendukung kepuasan karyawan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini juga akan menyebabkan tercapainya tugas yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut pendapat Windo (2022) lingkungan pekerjaan menjadi sejenis faktor yang berperan bagi perusahaan untuk pembentukan kinerja perusahaan maupun organisasi yang dikelola, yang mana lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan yang dapat mendukung proses yang dapat membantu pencapaian tujuan serta visi dan misi pada sebuah perusahaan.

Dunia kerja saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti persaingan global, tuntutan kinerja yang tinggi, dan perubahan teknologi yang cepat. Fauzi et al (2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja seharusnya

mendapatkan perhatian yang lebih besar karena dapat berperan dalam kinerja karyawan selama proses bekerja. Efek tersebut dapat berasal dari aspek teknis maupun aspek sosial yang berkaitan dengan karyawan. Karena menyusun sistem produk yang baik baik tidak mungkin dilakukan dengan efektif tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai dalam organisasi. Berbagai alat dan mesin yang ada tidak dapat berfungsi dengan optimal jika karyawan tidak dapat bekerja dengan baik karena kondisi lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar.

Secara keseluruhan, isu yang terdapat di CV. Sayap Mas Nusantara yaitu kurangnya fasilitas pengopenan kertas dan ketiadaan Unit Kesehatan. Dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi, perusahaan harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap infrastrukturnya, termasuk memastikan adanya pemeliharaan rutin pada mesin pengopenan serta mempertimbangkan untuk mendirikan Unit Kesehatan yang dapat memberikan layanan kesehatan kepada para karyawan. Perusahaan juga harus mengukur beban kerja karyawan dan memperhatikan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan yang terjadi di CV. Sayap Mas Nusantara, maka peneliti tertarik dan memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait **“Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja karyawan CV. Sayap Mas Nusantara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, peneliti merumuskan beberapa masalah yang menjadi pokok bahasan yaitu “Bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja karyawan CV. Sayap Mas Nusantara?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian, dapat diketahui tujuan pelaksanaannya penelitian, yaitu “Menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja karyawan CV. Sayap Mas Nusantara”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan dua manfaat secara umum yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Analisis beban kerja dan lingkungan kerja dalam konteks kepuasan kerja karyawan memberikan wawasan teoritis yang mendalam tentang faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Dengan mengeksplorasi hubungan ini, penelitian dapat memperkaya pemahaman terkait dinamika yang terjadi di tempat kerja, termasuk bagaimana beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan para karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pihak - pihak sebagai berikut:

a. Universitas

Penelitian ini dapat memberikan keuntungan bagi manajemen studi sumber daya manusia di perguruan tinggi dengan memperkuat visi dan misi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, membangun budaya organisasi yang sehat, serta memperbaiki kualitas manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja staf maupun mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui penyelesaian konflik dan komunikasi yang efisien, serta meningkatkan reputasi universitas dengan

menciptakan keunggulan kompetitif dan mempererat hubungan dengan alumni.

b. Mahasiswa

Penelitian ini mendorong mahasiswa untuk terlibat dalam studi kasus dan proyek penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut, memberikan mereka kesempatan untuk menerapkan pengetahuan akademis dalam konteks praktis. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka tentang dinamika tempat kerja, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan yang ada di dunia profesional setelah lulus. Mahasiswa akan lebih siap untuk berkontribusi secara positif di organisasi tempat mereka bekerja, sementara universitas dapat meningkatkan reputasi dan relevansi program mereka dalam memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang.

c. Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, yang tidak hanya menekankan pada penilaian kinerja, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

d. Karyawan atau Pekerja

Pekerja dapat memahami faktor - faktor yang berdampak pada kesejahteraan mereka, seperti beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang dapat merugikan kesehatan fisik dan mental. Pemahaman ini memungkinkan mereka untuk berkomunikasi dengan manajemen tentang kebutuhan dan memberikan saran untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung, yang penting untuk meningkatkan suasana kerja dan produktivitas.