

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaannya bisa disebutkan sebagai usahanya yang bertujuan meraih keuntungan yang maksimal. Sedangkan perusahaan manufaktur sering disebut juga sebagai badan usaha yang memperkerjakan sumber daya manusia dengan bantuan mesin dan peralatan yang memadai guna memroses barang baku dijadikan barang setengah jadi ataupun langsung dijadikan barang yang bisa dinikmati langsung oleh konsumen. Didalam perusahaan manufaktur juga mengenal istilah SOP (Standar Operasional Prosedur) yang digunakan oleh karyawan dalam perakitan produk yang diproduksi. Di Indonesia sendiri, perusahaan lebih dikenal dengan sebutan pabrik, yang dalam kamus besar bahasa Inggris disebut dengan *factory*. Kemudian muncullah istilah bahwa pabrik adalah tempat yang digunakan untuk memproses atau memproduksi suatu barang atau jasa secara massal.

Pada perusahaan manufaktur banyak sekali potensi yang bisa digunakan. Sumber daya manusia ialah salah satunya. Sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur dianggap penting dalam proses *assembly*. Maka perlu adanya perhatian khusus pada masalah ini. Cara menyiasati potensi manusia yakni menerapkan manajemen sumber daya manusia yang bekerja di wilayah kebijakan sebuah organisasi. Adanya pemilihan potensi yang tepat membentuk perbandingan lurus dengan penghasilan yang akan didapat. Hal ini didukung dengan kontribusi yang besar bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang di berikan oleh

manajemen sebagai salah satu sains dan teknologi. Di era yang mendunia kini teknologi terus bertumbuh makin pesat. Jika perusahaan tidak mumpuni memberdayakan sarana teknologi bisa menyeret dampak besar bagi perusahaan. Meruaknya teknologi melahirkan kompetisi antar perusahaan. Disimpulkan perusahaan wajib mengkaji potensi manusia dengan kekuatan penuh. Oleh karena itu, perusahaan bisa memerikan kepedulian tinggi untuk karyawan, mencakup wawasan, kemahiran, kreativitas, serta ketentramannya. Hal itu memotivasi karyawan untuk memerikan seluruh kecakapannya relevan kebutuhan perusahaan.

PT VARTA Microbattery ialah perusahaan manufaktur yang mana persebarannya meluas didunia termasuk yang berlokasi di Indonesia tepatnya di Kota Batam. PT VARTA Microbattery berdiri pada tahun 1991 bulan Mei. Perusahaan ini terletak di dua jalan berbeda, yaitu di Jalan Angsana, Lot 310, dan Jalan Gaharu, Lot 23, Batamindo, Batam, Kepulauan Riau. Jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 744 karyawan, yang mana jumlah seluruh operator produksidi Lot 310 berjumlah 396 orang karyawan. Pada perusahaan manufaktur ini diberlakukan jam kerja bergilir/*shift*. Pergantian *shift* terjadi pada pukul 07:00 - 19:00 untuk *shift* pertama dan 19:00 - 07:00 untuk *shift* kedua. Jam kerja bergilir ini menjadi faktor karyawan menderita stres kerja, sebab diwajibkannya mengikuti *shift* kerja silih berganti. Pemberlakuan jam kerja perusahaan ini ialah 8 jam kerja/hari dihitungan jam normal, serta 12 jam/hari dihitungan jam lembur.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Periode Januari – Juni 2020

No	Bln	Jml Karyawan	Hari Kerja Aktif	Ket							
				Terlambat		Alpha		Cuti		Sakit	
				Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Jan	749	23.5	249	33.24%	57	0.32%	793	4.51%	489	2.78%
2	Feb	749	20.5	139	18.56%	33	0.21%	410	2.67%	430	2.80%
3	Mar	748	21	125	16.71%	39	0.25%	527	3.35%	518	3.30%
4	Apr	747	21	125	16.73%	27	0.17%	212	1.35%	353	2.25%
5	Mei	745	17	115	15.44%	29	0.23%	982	7.75%	331	2.61%
6	Jun	744	21	105	14.11%	28	0.18%	244	1.56%	391	2.50%

Sumber: PT VARTA Microbattery, 2020

Relevan perolehan hasil absensi karyawan mulai Januari - Juni mendapati kenaikan serta penyusutan. Perolehan absensi yang maksimal memengaruhi pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingginya jumlah absensi mendapati adanya karyawan yang menderita stres kerja akibat rasa lelah serta permintaan tugas diluar kemampuan karyawan. Saat karyawan *shift* malam bekerjabanyak memicu munculnya masalah, dengan alasan tidak cukup istirahat, jam makan yang tidak teratur, rendahnya stamina kerja, melonjaknya kesalahan yang berakibat pada kecelakaan kerja, memutus sosialisasi pada keluarga dan masyarakat, menurunnya kesehatan karyawan dimana suhu badan, tekanan darah, denyut jantung, kapasitas fisik, adrenalin, dan kemampuan mental yang mana semua itu berdampak buruk pada hasil kerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Presentase Produk *Reject* Periode Jan – Jun 2020

No.	Tanggal	Nama Produk	Quantity	Customer	QTY Reject OCV	Reject %
1	20 Jan 20	CP 1654 A2 SOC 30%	10080	BOSE- USA	891	8.84%
2	13 Feb 20	CP 1654 A2 SOC 30%	10080	BOSE- USA	665	6.60%
3	10 Mar 20	CP 1654 A2 SOC 30%	12600	BOSE- USA	1090	8.65%
4	27 Apr 20	CP 1654 A2 SOC 30%	9900	BOSE- USA	774	7.82%
5	5 Mei 20	CP 1654 A2 SOC 30%	11070	BOSE- USA	980	8.85%
6	19 Jun 20	CP 1654 A2 SOC 30%	9890	BOSE- USA	723	7.31%

Sumber: PT VARTA Microbattery, 2020

Perolehan tingkatan kinerja karyawan PT VARTA Microbattery yang kurang memuaskan karena akibat menurunnya produktivitas. Bisa diamati menurunnya produktivitas yakni produk *reject* bulan Januari sebesar 8,84% dan juga bulan Februari sebesar 6,60% kian meroket, dan juga ketergantungan akan bantuan karyawan sejawat terhadap tugas yang dilimpahkan.

Karyawan yang datang ke perusahaan memiliki satu tujuan yang akan dilakukan oleh mereka, yaitu untuk bekerja. Contoh-contoh pekerjaan yang ada di dalam perusahaan adalah *welding, solder, checking, packing*, dan masih banyak lagi. Dan adanya pekerjaan yang berkesinambungan, di harapkan bisa memperoleh pencapaian maksimal terhadap target perusahaan. Produksi sendiri ialah nyawa yang berharga dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pengerjaan yang baik didalam produksi maka akan menghasilkan output yang berkualitas dan pencapaian target yang maksimal. Dengan tercapainya *output* yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka akan seimbang dengan keuntungan yang akan diraih. Oleh karena nya diharapkan agar karyawan memperhatikan kondisi tubuh dan kesehatan mereka. Makin banyak pesanan, makin banyaknya pula diprosesnya barang berdampak aktivitas karyawan meningkat.

Suatu pekerjaan yang melibatkan karyawan tidak serta merta berjalan sesuai dengan keinginan pemilik perusahaan. Ada banyak gangguan-gangguan yang muncul didalamnya seperti stres kerja dalam menghadapi pekerjaan yang tiada habisnya, atau pekerjaan yang itu-itu saja (monoton) dan lingkungan kerja yang kurang sehat atau kurang baik bagi karyawan yang bekerja. Gangguan itu sedapat mungkin untuk dihindari. Karena gangguan atau masalah yang terjadi akan menimbulkan lahirnya stres kerja yang dirasakan karyawannya.

Seperti perasaan tertekan akibat dari menghadapi suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan merupakan bagian dari stres kerja. Dengan banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, maka akan meningkat pula adanya stres kerja yang dihadapi oleh karyawan. Stres kerja yang timbul akibat dari pekerjaan, akan sangat mempengaruhi sistem kerja yang telah di atur sedemikian rupa. Jika di biarkan terus menerus maka akan dapat berakibat negative pada karyawan. Misalnya, hilang nya konsentrasi, turun nya output yang dihasilkan, dan yang lebih fatal adalah kemungkinan adanya kematian.

Perusahaan berkewajiban mengantisipasi stres kerja karyawan. Karyawan yang merasa stres terhadap pekerjaannya kemungkinan besar akan menghasilkan kinerja yang buruk. Seperti misalnya, material yang tidak memenuhi standar atau material reject dari vendor nya, maka karyawan di haruskan untuk sortir material tersebut dan memperlambat pekerjaan karyawan tersebut. Dengan keterlambatan waktu tersebut, menambah pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan. Penambahan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi hasil akhir atau output dari karyawan itu sendiri. Stres kerja disini dapat menguntungkan bahkan merugikan karyawan itu sendiri. Dari segi keuntungannya di harap memicu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat, sebaliknya bila stres kerja tidak ditangani dengan tanggap membawa kerugian bagi karyawan itu sendiri serta orang sekitarnya. Dengan pengelolaan stres kerja yang baik di harapkan tercipta damainya suasana kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu keberadaan disekitar karyawan berbentuk ifentaris, hubungan antar karyawan bahkan suasana kerja yang nyaman memengaruhi karyawan saat melangsungkan tugas yang diembangkannya. Perusahaan harus mengawasi area kerja karyawan yang memengaruhi kelancaran perusahaan. Hal itu memotivasi karyawan menghasilkan kinerja maksimal. Ketika karyawan melakukan kinerja yang baik maka keuntungan-keuntungan perusahaan yang diharapkan akan tercapai. Lingkungan kerja sebagai keterkaitan karyawan dengan area kerja. Seperi hal nya alat alat kerja yang hilang an mengharuskan karyawan membeli lagi untuk mengganti alat yang hilang tersebut. Lingkungan kerja berupa fisik serta non fisik. Contoh fisiknya yaitu meja, kursi, alat-alat kerja dan lain sebagainya. Sedangkan non fisik meliputi seluruh suasana terkait hubungan kerja, misalnya hubungan antara pimpinan, bawahan atau teman sejawat.

Berdasar latar belakang, penulis tentunya melangsungkan penelitiannya dengan berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT VARTA Microbattery Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Terlampir pengidentifikasian permasalahan penelitiannya yakni:

1. Banyaknya material *reject* dari vendor.
2. Pemilihan material ulang oleh karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kurang baik.
4. Keterlambatan bagi karyawan dalam keluar masuk perusahaan.
5. Seringnya izin bagi karyawan.
6. Kinerja yang kurang baik dan tidak maksimal.
7. Bergantung nya karyawan pada karyawan lain.

1.3 Batasan Masalah

Penulis memerikan batasan masalah yakni terkait pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.

1.4 Rumusan Masalah

Penguraian perumusan permasalahan berdasar latar belakang yakni:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery ?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuannya yang ingin diraih penelitiannya ialah untuk:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penuh harapan dipergunakan untuk perusahaan khususnya karyawan serta masyarakat luas. Serta diharapkan pula dapat memberi kontribusi teoritis terhadap perkembangan teori MSDM. Dan diharapkan menjadi rujukan guna penentuan keputusan yang berkenaan dengan permasalahan MSDM.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Kiranya dipakai didalam pembelajaran terkait pentingnya pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinannya dan disiplin kerjanya terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi Perusahaan

a. Sebagai harapan akan adanya evaluasi perusahaan untuk mengurangi stres kerja yang ada pada perusahaan, serta pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan dibutuhkan dalam memimpin karyawan, dan juga memaksimalkan disiplin kerja.

b. Sebagai acuan penentuan keputusan pimpinan di perusahaan saat akan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan di waktu mendatang.

3. Bagi pihak akademisi (Universitas Putera Batam)

Sebagai referensi baru serta pengaplikasian wawasan khususnya manajemen bisnis terkait pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.