

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar belakang**

Sumber daya manusia (HR) adalah komponen fokus dalam sebuah asosiasi, apapun bentuk dan alasannya, asosiasi dibuat tergantung pada mimpi yang berbeda, misi dan tujuan untuk melayani orang-orang dan di pelaksanaan tujuan utamanya memberikan yang terbaik kepada pelanggan, jadi karyawan merupakan komponen penting dalam semua kelembagaan. Kapasitas organisasi adalah menyiapkan semua aset atau kapasitas interior untuk mengelola kepentingan pasar (faktor luar). Aset sebagaimana dimaksud di atas, adalah SDM metodologi yang menawarkan manfaat tambahan sebagai tolak ukur pencapaian bisnis. Dengan demikian, sejauh aset, Metodologi bisnis adalah untuk mendapatkan nilai tambah paling ekstrim yang bisa maju ke atas. Ada administrator penting (manajer kunci) dan SDM yang andal dapat berkontribusi untuk menciptakan insentif tambahan bagi perusahaan\_ Nilai tambah adalah SDM pengaturan kunci yang penting bagi sumber daya manusia organisasi (Larasati, 2018:1).

PT Niven Bina Bening yaitu perusahaan kontraktor umum yang didirikan pada tahun 2001. Awal pendirian perusahaan ini hanya terdiri dari beberapa karyawan saja dan telah memfokuskan diri untuk melakukan cetakan atau kontrak pembentukan perusahaan lokal yang bertempat di Batam. Tugas utama PT Niven Bina Bening ini adalah memperdagangkan barang dan memrekonstruksi atau memperbaiki bangunan. Peneliti ingin melakukan penelitian di PT Niven Bina Bening ini karena peneliti merasa bahwa saat ini PT Niven Bina Bening perlu sekali memperhatikan lingkungan kerja dan tekanan kerja terhadap karyawannya yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawannya.

Permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja PT Niven Bina Bening di perusahaan ini cukup mengganggu karyawan di perusahaan tersebut dalam bekerja. Ketika dalam bekerja gangguan seperti suara (*noise*), debu atau asap dan lingkungan kurang bersih yang dapat menghambat kinerja dari pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut, gangguan dalam lingkungan kerja seperti itu masih belum bisa dikurangi secara maksimal.

Terdapat kondisi-kondisi yang dapat mendeskripsikan lingkungan kerja pada perusahaan ini. Kondisi yang terlalu kering yang mana persetujuan yang diberikan yaitu 35,71%, lalu kondisi yang terlalu lembab mendapat nilai 12,18%, terlalu panas mendapat persentase 51,65%, kondisi terlalu dingin persentasenya yaitu 30,29%, kondisi terlalu berasap persentasenya yaitu 37,06%, kondisi terlalu berdebu sekitar 50,35%, sirkulasi udara tidak bagus sekitar 30,29%, penerangan kurang jelas 52,35%, lalu kondisi penerangan yang kurang jelas 52,35%, dan kebisingan persentasenya adalah, 48,95.

Menurut (Siagian & Khair, 2018: 59-70), seandainya pegawai dapat melangsungkan aktivitas dengan sebaik-baiknya, aman, nyaman dan sehat maka lingkungan dalam bekerja bisa dikatakan baik. Oleh dari itu, didalam lingkungan bekerja yang bagus maka akan memastikan hasil kinerja seseorang. Terkait kondisi lingkungan kerja yang terjadi pada PT Niven bina bening bisa diperhatikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1** Kondisi lingkungan kerja

No.	Kondisi lingkungan kerja	Ya (%)	Tidak (%)
1	Sangat kering	35,71	64,29
2	Sangat lembab	12,18	87,82
3	Sangat panas	51,65	48,35

4	Sangat dingin	30,29	69,71
5	Sangat berasap	37,06	62,94
6	Sangat berdebu	50,35	49,65
7	Sirkulasi udara tidak bagus	30,29	69,71
8	Penerangan kurang jelas	52,35	47,65
9	Kebisingan	48,95	51,05

Sumber : PT Niven Bina Bening, 2020

Disamping permasalahan diatas diperusahaan ini juga memiliki masalah dalam hal motivasi dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut kurang optimal. Dikarenakan perusahaan memprioritaskan masalah tujuan yang ingin dicapai dan juga lebih sadar terhadap kondisi SDA karena bagaimanapun merekalah yang mendorong setiap ide dan perencanaan yang sudah disusun. Tanpa karyawan, sehingga ide-ide kreatif tidak dapat dijalankan dan perusahaan tidak akan menghasilkan keuntungan yang diinginkan. Menurut (Simanjuntak & Aini, 2019: 48-59) dorongan dalam bekerja menyimpan pengaruh yang normal atas kinerja karyawan di PT Hi-Precision Indonesia kota Batam.

Selain dari dua masalah diatas terdapat masalah mengenai stres kerja yang mana dalam pekerjaan setiap karyawan atau setiap bagian memiliki pekerjaannya masing masing tetapi apa yang disebutkan dalam *job description* tidak sesuai pada saat masuk dalam bagian tersebut yang mana ada tambahan pekerjaan dalam bagian tersebut itu penyebab dari stres yang dialami oleh karyawan di perusahaan tersebut. Terkadang juga karyawan harus lembur agar pekerjaan yang lainnya itu selesai tepat waktu. Menurut (Prasasti & Yuniawan, 2017:11) pengujian ini membuktikan bahwa jika level stres kerja semakin tinggi atau tekanan pada karyawan maka akan menyusutkan tanggung jawab keorganisasian karyawan.

**Tabel 1. 2** Perbandingan antara Job description dan realita

No	Posisi pekerjaan	Job description	Realita
1	Administrasi	Membuat SO (Sales Order)	Membuat SO (Sales Order)
		Membuat PO (Purchase Order)	Membuat PO (Purchase Order)
		Membuat DO (Delivery Order)	Membuat DO (Delivery Order)
		Mencatat pendapatan perhari	Mencatat pendapatan perhari
			Melakukan pengecekan persediaan
		Mengantar barang ke proyek	
2	Document control (QC)	Mengarsip data SO (Sales Order)	Mengarsip data SO (Sales Order)
		Mengarsip PO (Purchase Order)	Mengarsip PO (Purchase Order)
		Mengarsip DO (Delivery Order)	Mengarsip DO (Delivery Order)
		Mengumpulkan data utang	Mengumpulkan data utang
			Membuat faktur kepada customer
		Mengumpulkan data piutang	
3	Quality Control	Memeriksa Material dari Supplier	Memeriksa Material dari Supplier
		Memeriksa Hasil Kerja Karyawan	Memeriksa Hasil Kerja Karyawan
		Memeriksa Kualitas Kerja Karyawan	Memeriksa Kualitas Kerja Karyawan
		Memeriksa Kualitas Material	Memeriksa Kualitas Material
			Melakukan pengecekan persediaan yang tersisa di proyek

Sumber : PT Niven Bina Bening, 2020

Bicara tentang perkembangan era dunia bisnis akan ada lebih banyak persaingan karena itu adalah pemilik perusahaan atau pengusaha saat ini sangat memerlukan tenaga kerja yang memiliki kualitas. Angkatan kerja Disebut dengan tenaga kerja atau pegawai, selaku pengelola seluruh aktivitas sebuah organisasi yang berjalan di perusahaan yang bergerak di area bisnis apapun menurut sihotang

pada jurnal (Pasaribu & Siagian, 2019). Memungkinkan perusahaan untuk tumbuh kemudian di dunia bisnis pemimpin harus lebih mengamati apa yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya mereka ingin. karena sebuah peran pemilik perusahaan harus berada di apa saja yang bisa membuat perusahaan sedang berkembang.

Pengembangan berarti Kesuksesan sebuah perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor beragam perusahaan yang mendapatkan banyak orang memperoleh manfaat, contohnya seperti energi pekerjaan yang akan direkrut bisa Berikan energi sebanyak mungkin capai tujuan yang disukai bos. Untuk Tentu saja semua peran dapat dikembangkan Orang-orang dari pemilik hingga Karyawan terendah harus bisa Bekerja sama untuk mencapai tujuan ari tujuan perusahaan. Kelola seperti ini Butuh pekerja Bersikap proaktif dan memiliki pengetahuan profesional dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan Dari atasan. Sehingga karyawan Semangat untuk tugas dan Tanggung jawab dan kemudian memimpin Harus memperhatikan keinginan atau keinginan para karyawan. Dengan ini atasan ingin membagikan dorongan atau motivasi kepada bawahan Karyawan merasa terdorong di tempat kerja kemudian sasaran perusahaan dapat terpenuhi.

Lingkungan kerja perusahaan amat penting bagi pengelola. Sekalipun lingkungan dalam bekerja tidak melakukan proses aktivitas pekerjaan didalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan dalam bekerja memiliki dampak secara langsung terhadap karyawan yang melakukan aktivitas. Walaupun aspek ini sangat penting dan berdampak besar, namun masih banyak Lembaga yang minim mencermati lingkungan kerja karyawannya. Jika karyawan memegang dorongan berprestasi yang tinggi, sehingga mereka akan mampu mencapai prestasi yang

setinggi-tingginya. Motivasi bekerja yang harus dipunyai karyawan perlu tumbuh pada diri mereka dan membangun kapasitas mereka sendiri dalam lingkungan kerja yang berkontribusi, lebih mudah untuk menggapai kinerja.

Lingkungan kerja yakni lingkungan yang mana sekelompok orang dapat melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab pekerjaannya, lantaran tempat bekerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap efisiensi kerja. Lingkungan dalam bekerja yang dimaksudkan adalah tempat/kawasan yang jauh dari kebisingan, aman dan bersih untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya.(Pasaribu & Siagian, 2019)

Perusahaan berharap mendapatkan hasil dari orang-orang yang berbakat, bahkan berpengalaman dan berdedikasi tinggi. Oleh karena hal tersebut, sumber daya manusia adalah mesin dari seluruh aktivitas didalam perusahaan, baik dalam tim maupun dalam organisasi yang terkait dengan aktivitas perusahaan. Ketika karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, efisiensi kerja mereka akan meningkat. Meskipun, motivasi yang sedikit akan menurunkan efisiensi pegawai. Pada dasarnya, jika sebuah perusahaan mau melakukan yang terbaik, ia harus mendorong karyawan untuk berkinerja baik. Mengharapkan sumber daya manusia, manajer harus mendorong masing-masing karyawan untuk menggapai tujuan mereka. Dorongan sebagai suatu upaya atau motivasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi dalam kerja serta prestasi kerja pegawai merupakan dua unsur atau faktor yang sangat erat hubungannya, apabila pegawai tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Ada banyak tantangan dalam memotivasi orang karena mereka memegang kebutuhan serta keinginan yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin

perlu bertindak bijaksana untuk mendorong karyawan bekerja menuju tujuan perusahaan. Motivasi di tempat kerja bisa diungkapkan sebagai suatu dorongan didalam diri seseorang untuk mempunyai tingkah laku tertentu dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan-tujuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan tujuan pribadi. (Anwar & Budi, 2018)

Aspirasi yang dapat mengubah kinerja seseorang adalah dorongan atau motivasi. Inspirasi biasanya dapat dikatakan sebagai suatu kondisi atau perkembangan yang mendorong orang untuk melakukan usaha atau kegiatan sebanyak yang diharapkan. Individu yang memiliki energi rendah umumnya akan menunjukkan sentimen canggung dan lebih suka menghindari pekerjaan mereka, sehingga semakin tinggi kegembiraan perwakilan, semakin mereka dapat mengembangkan presentasi mereka lebih lanjut. Hal lain yang dapat mempengaruhi eksekusi adalah disiplin. Disiplin berasal dari kata "*discipline*" yang artinya (mematuhi) standar (perintah). Motivasi/inspirasi menyiratkan bagaimana mendorong seseorang untuk berfungsi secara ideal sehingga mereka perlu bekerja secara ideal, memberikan kapasitas dan penguasaan mereka untuk mencapai tujuan hierarkis (Simanjuntak & Aini, 2019).

Menurut Rivai dalam (Fahmi, 2017) mengungkapkan bahwa stres kerja atau tekanan dalam bekerja adalah suatu keadaan yang dimana ketegangan dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir/beramsumsi serta keadaan fisik individu masing-masing disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk Beradaptasi dengan lingkungan. Stres juga bisa menjadi hal yang buruk Untuk kesehatan tubuh, seperti munculnya penyakit. Pandangan lain adalah bahwa Tekanan kerja adalah reaksi maupun proses didalam atau diluar perusahaan yang akan mencapai batas

ketegangan fisik serta mental atau melebihi keahlian karyawan. Tekanan dalam bekerja juga didefinisikan sebagai Depresi atau perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Selain itu, stres kerja dapat diterangkan sebagai suatu tugas atau situasi dimana pekerjaan seseorang tidak dapat atau tidak dapat dicapai melalui kemampuannya.

Secara konseptual kinerja merupakan output kerja yang dicapai seorang pada kurun saat eksklusif dari baku kerja yg sudah ditetapkan, variabel operasional menurut kinerja karyawan, yaitu suatu output kerja yg dicapai sang seseorang karyawan pada kurun saat eksklusif dari baku kerja yg sudah ditetapkan. Pengertian pelaksanaan perwakilan atau keterampilan (prestasi kerja) adalah kualitas dan jumlah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja ketika melangsungkan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. (Supatmi et al., 2016)

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, dan dapat diidentifikasi persoalan/masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak nyaman terdapat kebisingan dan debu.
2. Motivasi kerja yang diberikan kurang dikarenakan perusahaan hanya memfokuskan tujuan dari perusahaan.
3. Pekerjaan yang diberikan pada karyawan tidak sesuai *job description* atau deskripsi kerja yang diberikan perusahaan melainkan adanya pekerjaan tambahan yang diberikan.

### **1.3. Batasan masalah**

Untuk memperkecil serta memfokuskan batasan dalam permasalahan sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan maka batasan masalah peneliti hanya dibatasi pada 3 (tiga) variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja dengan 1 (satu), variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Niven Bina Bening.

### **1.4. Perumusan masalah**

Berlandaskan identifikasi masalah serta batasan masalah yang telah diuraikan, beberapa rumusan masalah yang diketahui dalam pembahasan diatas yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja dari karyawan PT Niven bina bening?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening?

### **1.5. Tujuan penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa pengkajian/penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh lingkungan fisik, lingkungan non-fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Niven Bina Bening. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Memahami pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Niven bina bening.

2. Memahami pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Niven bina bening.
3. Memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Niven bina bening.
4. Memahami lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening.

## **1.6. Manfaat penelitian**

### 1.6.1. Manfaat Teoritis

Eksplorasi ini diandalkan untuk menambah informasi dan pemahaman bagi para ahli dan perkumpulan terkait di kemudian hari, serta memberikan akomodasi, data yang berkualitas.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi PT Niven Bina Bening

Hasil dari tinjauan ini dapat diharapkan menjadi sebuah wadah bagi organisasi untuk mengikuti individu-individu dalam organisasi, kemudian, pada saat itu, memiliki citra yang terkait dengan hubungan antara tempat kerja, inspirasi kerja, dan bobot kerja pada perwakilan.

#### b. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan pandangan dan pengetahuan penulis terhadap bidang yang diteliti mulai dari menemukan masalah, mengolah data untuk diteliti, meneliti masalah, menyusun data penelitian hingga kesimpulan akhir yang disusun menjadi proposal yang terdapat dalam penelitian ini.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari pengujian/penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, dan juga dapat digunakan sebagai bahan penilaian selanjutnya.