

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2016: 135).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Menurut (Siagan, 2015: 68) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Walaupun gaji dan kompensasi yang lain menunjang tetapi kalau lingkungan kerja tidak mendukung hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin menurun dan bahkan hal ini membuat karyawan stres dan pada akhirnya akan keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas– tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan (Nitisemito, 2017: 197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja pada hakekatnya dapat berupa kondisi kerja yang baik atau kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan berakibat pada menurunnya kinerja. Lingkungan kerja karyawan yang kurang mendukung seperti ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor

yang nyaman. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito, 2017: 183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme karyawan dalam bekerja pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan kerja diperusahaan. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Menurut (Robbin, 2015: 318) stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut (Sari, 2016: 65) menyatakan bahwa pengaruh sumber-sumber stres kerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan (Phillip L. Rice, 2014: 98)

Perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu caranya adalah dengan meminimalisir jumlah karyawan yang stress akibat pekerjaan. Setiap karyawan diharapkan dapat mengelola suasana hati dalam bekerja akan dapat

menyumbangkangkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang selama ini banyak mendapat keluhan dari karyawan seperti udara yang pengab dan tidak bersih, kotor dan lampu penerangan yang kurang memadai untuk melakukan kerja lembur.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Gunung Mas Internasional Batam yang merupakan perusahaan bergerak dibidang pembuatan *springbed*, sofa serta penjualan *furnitures*. Kegiatan yang dilakukan PT. Gunung Mas Internasional adalah mencari toko-toko *furniture* dan pecah belah untuk membantu dalam proses jual beli dan juga tentunya PT. Gunung Mas Intrnasional ini ingin mencari pabrik – pabrik yang besar untuk mendapatkan bahan baku yang bagus dan murah. Pada PT. Gunung Mas Internasional sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Gunung Mas Internasional

| No | Divisi | Jumlah karyawan |
|--------|---------------------------|-----------------|
| 1 | Manajer <i>Accounting</i> | 1 |
| 2 | Manajer Pajak | 2 |
| 3 | Manajer Pemasaran | 1 |
| 4 | Manajer Keuangan | 1 |
| 5 | Manajer produksi | 2 |
| 6 | Kepala Departemen | 5 |
| 7 | Karyawan Bagian produksi | 115 |
| 8 | Supir | 5 |
| 9 | Office Boy | 3 |
| Jumlah | | 135 |

Sumber : Data PT Gunung Mas Internasional. 2019

PT. Gunung Mas Internasional memiliki jumlah karyawan sebanyak 155 karyawan dengan perincian tersebut pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk tingkat manajer perusahaan sampai dengan tingkat karyawan kepala

departemen perusahaan mengangkat mereka menjadi karyawan tetap dengan harapan bahwa dengan memberikan status sebagai karyawan tetap para manajer dapat bekerja dengan tenang dan maksimal. Karyawan tingkat produksi sampai dengan *office boy* dengan tingkat pekerjaan yang semua orang bisa maka perusahaan tidak memberikan kepada mereka karyawan tetap karena pekerjaan mereka bersifat target yang harus terpenuhi. Berikut tabel daftar penjualan PT Gunung Mas Internasional periode 2013 sampai dengan 2018

Tabel 1.2 Tabel Data Penjualan Periode 2013 - 2018

| Tahun | Penjualan |
|--------------|------------------|
| 2013 | Rp980.640.890 |
| 2014 | Rp1.076.083.066 |
| 2015 | Rp1.229.503.400 |
| 2016 | Rp1.151.136.000 |
| 2017 | Rp1.120.564.800 |
| 2018 | Rp1.011.880.000 |

Sumber : Perusahaan PT Gunung Mas Internasional,2019

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan terdapat kecenderungan penjualan perusahaan yang semakin menurun, hal ini berakibat pada penuruna laba perusahaan. Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan naik yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja sehingga tidak menyebabkan stres kerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung seperti banyaknya beban kerja yang terlalu banyak bahkan melebihi kemampuan karyawan maka menyebabkan stres kerja dan akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Melihat dari data penjualan yang semakin menurun maka pihak manajemen harus secepatnya memperbaiki kondisi lingkungan kerja karena lingkungan kerja

yang kurang sehat dan kurang kondusif dan tidak mendukung kegiatan kerja karyawan seperti lokasi gudang di gedung baru memiliki ventilasi kerja yang kurang, lokasi pengambilan barang dari lantai dua ke lantai tidak memiliki ruang akses yang memadai, serta terdapat bagian atas yang terlalu rendah sehingga mempercepat suasana kerja yang panas. Sementara di bagian lain lagi masih terdapat lantai dengan permukaan kasar sehingga tidak memudahkan kegiatan pembersihan sisa pekerjaan dan cenderung cepat membuat kotor situasi ruangan bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti buruknya aliran udara akibat ventilasi ruangan yang belum memadai di gedung baru telah membuat karyawan jauh lebih capek karena tidak terlalu banyak mendapatkan asupan udara segar dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini masih ditambah dengan keadaan pencahayaan yang kurang memudahkan untuk melakukan pekerjaan lembur di malam hari sehingga belum mendukung untuk kegiatan lembur. Pilihan kerja lembur adalah sebagai upaya untuk mengatasi panasnya lingkungan kerja jika dilakukan siang hari, namun sebaliknya pencahayaan lingkungan yang belum memadai. Hal ini tentu saja membuat kinerja karyawan jauh dari produktif dan pada akhirnya menjadikan kinerja akhir perusahaan juga mengalami penurunan penjualan.

Kondisi di atas pasti juga membuat situasi yang penuh tekanan, baik bagi manajemen maupun bagi karyawan itu sendiri. Tekanan yang datang pada karyawan dapat datang dari luar dirinya maupun dari dalam dirinya. Kasus dalam paragraf sebelumnya memberikan dampak tekanan atau stress kerja kepada

karyawan. Kondisi yang tidak nyaman memungkinkan karyawan tidak bergairah dalam bekerja sehingga memberikan efek terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun .

Kondisi lingkungan yang kurang mendukung menyebabkan tekanan atau stress kepada karyawan dan juga dapat datang dari dalam diri seseorang karyawan. Meskipun dalam banyak kejadian stress atau tekanan yang berasal dari seseorang sangat mungkin pada awalnya dipicu dari luar. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan untuk melakukan kerja lembur sebagai ganti karena tidak bisa mengerjakan pekerjaan pada siang hari karena situasi lingkungan yang panas, mereka akan bekerja lembur pada malam hari. Kerja malam dilakukan akibat tidak tercapainya kerja siang hari maka dalam hal ini kerja lembur adalah kerja untuk mengejar target beban kerja standar bukan sebagai kerja kelebihan beban. Insentif karyawan tidak ada, dan karena tidak ada insentif maka tidak ada penambahan pendapatan. Hal ini membuat perasaan kecewa karyawan, dan dalam jangka panjang hal ini membuat tekanan dan stress yang berakhir pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor tekanan dan faktor lingkungan kerja stress kerja juga dapat terjadi apabila kepemimpinan yang tidak mengikuti rantai perintah kerja. Seorang karyawan di lingkungan perkerjaan disini memiliki hampir semua perintah kerja dari beberapa supervisor, meskipun dalam rentang kendalinya seorang karyawan tersebut ada di garis atau divisi *finishing*. Hal ini tentu saja dapat menyumbang tingkat stress kerja yang lebih tinggi. Akibat dari stress kerja maka seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal, karena pada kenyataannya mereka

mengerjakan lintas kerjaan yang bukan berada dalam garis komandonya, hal ini sering dan terlihat pada karyawan pengantaran dan perakitan produk pada perusahaan PT. Gunung Mas Internasional Batam

Lingkungan kerja yang baik, sudah sepantasnya perusahaan terus mencari bagaimana suatu *lay out* tata letak dan situasi perusahaan perlu diperhatikan. Bagaimana sebuah ruangan perlu ditata agar dapat memberi situasi yang kondusif bagi para pekerja sehingga dapat memberikan suasana yang dapat mempengaruhi situasi kerja karyawan. Suasana dan lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kecenderungan stress karyawan, yang mengakibatkan karyawan suka mangkir atau mencuri curi waktu kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurun kinerja karyawan tentu saja akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan pada sektor keuangan atau pendapatan, khususnya dalam era yang penuh persaingan ini.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis mengidentifikasi adanya sejumlah masalah yang dihadapi oleh PT Gunung Mas Internasional, adalah sebagai berikut:

1. Ventilasi udara dan luas ruangan masih kurang memadai
2. Pencahayaan ruangan yang kurang terang

3. Luas ruangan yang sempit menyebabkan udara panas.
4. Penerapan kerja lembur yang hanya digunakan untuk menyelesaikan beban kerja siang dan tidak diberikan insentif.
5. Garis perintah kerja yang banyak sehingga *supervisor* memberikan tekanan pada karyawan dalam bekerja

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini juga berguna untuk membatasi masalah agar penelitian tersebut tidak meluas, agar lebih efektif, efisien, lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam. Untuk itu, penulis melakukan pembatasan pada penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan di PT Gunung Mas Internasional.
2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gunung Mas Internasional.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional ?

3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional ?

1.5. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional.

1.6. Manfaat penelitian

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari aspek teoritis adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Memperkuat teori yang sudah ada atau menambah teori yang sudah ada.

3. Memberikan masukan kepada para akademis sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.
4. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang serupa.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil dari aspek praktis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Gunung Mas Internasional dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna sebagai sarana untuk pembuktian dari akumulasi pembelajaran selama ini dan sebagai bentuk nyata seorang calon sarjana yang dapat berpikir kritis sekaligus sebagai bukti akhir dari sebuah laporan karya ilmiah yang penulis capai selama belajar di Perguruan Tinggi Universitas Putera Batam.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya yang memiliki konsepsi dan variabel yang mirip atau sama, sehingga dapat memberikan panduan hasil baik yang sama atau berbeda bagi peneliti selanjutnya yang dapat memperkaya dunia penelitian.