

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia modern masa kini sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah aspek paling krusial pada suatu instansi. SDM yang dimaksud disini ialah pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi. Karyawan merupakan aset berharga dari sebuah perusahaan atau organisasi. Peran paling utama sebagai pegawai dalam organisasi, sebagai pemikir, pemimpin organisasi, dan perencana yang baik. Karyawan wajib di manage sesuai dengan standart yang berlaku agar hasil sumber daya manusianya memberikan kontribusi bagi organisasi. Sumber daya manusia yang terbaik memastikan hasil kerja yang dihasilkan dapat terakselerasi. Perusahaan akan mengalami kerugian apabila kinerja dari karyawan tidak sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Dengan sumber daya manusia yang baik dan profesional, hasil kerja dapat dimaksimalkan sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan organisasi. Sebagai sebuah organisasi. Meningkatkan efisiensi merupakan tujuan tercapainya kesinambungan organisasi (Wati 2022).

Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang di intruksikan kepadanya dengan baik. Permasalahan sumber daya manusia organisasi membutuhkan pengawasn, disebabkan sekompleks apapun fasilitas sebuah organisasi serta seberapa besar dana organisasi, hasil akhir tetap berada pada karyawan sebagai sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut tingkat kesuksesan perusahaan tidak bisa dipenuhi tanpa bantuan pekerja yang bermutu baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Peranan karyawan merupakan faktor

dalam hal keberhasilan sebuah perusahaan, tergantung seberapa penting sumber daya manusia bagi keberlangsungan perusahaan. demikian, karyawan harus memperhatikan aspek yang bisa berdampak pada hasil kerja pekerja yang berkualitas. Penilaian hasil kerja ialah sebuah alur penilaian berdasarkan dengan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh manajer perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diselesaikan oleh individu dalam satu periode secara keseluruhan dan tidak menggunakan suatu acuan seperti standart, tujuan atau sasaran hasil kerja yang diberikan serta disepakati bersama (Putri 2022).

Mewujudkan kinerja yang ingin dicapai organisasi dari pekerjanya bukan lah hal yang mudah, disebabkan oleh berbagai aspek yang bisa berdampak pada kinerja, diantaranya keinginan bekerja, kepuasan dalam bekerja, tingkat stres, kesehatan, sistem penghargaan dan perencanaan kerja (Wulan 2019).

Globalisasi menyebabkan perubahan yang mempengaruhi persyaratan tenaga kerja tertentu, penggunaan fasilitas baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, pergantian persyaratan pekerjaan dan aturan kerja, dll. Dapat menyebabkan situasi stres bagi tenaga kerja yang terkena dampaknya. Ketika pekerja, tidak bisa beradaptasi, karyawan dapat menganggap itu sebagai sebuah tekanan yang mengganggu mereka dan setelah sekian waktu bisa menyebabkan stres. Berdasarkan dengan pandangan ilmuan, stres bisa muncul dari ketegangan serta tekanan yang disebabkan oleh ketidakcocokan diantara individu dan tempat orang tersebut bekerja. Stres ialah situasi dimana memengaruhi emosional, cara berpikir serta kehidupan. Akibatnya, stres bisa membahayakan keadaan individu untuk melakukan adaptasi di lingkungannya, yang pada gilirannya mengganggu

pelaksanaan tugasnya dan berarti penurunan prestasi kerja mereka (Manihuruk and Tirtayasa 2020).

Stres ialah situasi kejiwaan dapat berpengaruh pada keadaan emosional, cara berpikir serta kehidupan, yang pada gilirannya mengganggu pelaksanaan tugasnya dan berarti penurunan prestasi kerja mereka. Secara umum, stres meningkat ketika anda menghadapi masalah yang terjadi berulang kali. Ini merupakan indikasi bahwa stres karyawan yang tinggi seharusnya tidak terjadi dan dapat dicegah. Umumnya seseorang yang mengalami stres kerja menimbulkan gejala yang meliputi gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Gejala fisiologis adalah gejala medis dan ilmu kesehatan yang menyebabkan metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah, dan munculnya sakit kepala (Agus Dwi Cahya, Ratnasari, and Putra 2021).

Dalam penelitian (Jayadi and Liana 2022) diketahui stres kerja merupakan hal yang berdampak negatif dan sangat berpengaruh pada hasil kerja seseorang. Lalu pengkajian (Heriyanti and Putri 2021) stres kerja mempunyai pengaruh yang jelas terkait hasil kerja dari karyawan. Stres kerja bisa menjadi point kompetitif untuk perusahaan, namun ketika beban pekerjaan tinggi, bisa menyebabkan penurunan pada hasil kerja karyawan. Aspek yang berdampak pada hasil kerja karyawan ialah keinginan dalam bekerja. Dalam suatu organisasi, keinginan untuk bekerja diperlukan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi mendorong karyawan untuk berbuat lebih banyak dan lebih aktif di tempat kerja, sama seperti karyawan berbuat lebih banyak untuk mencapai posisi tinggi dalam organisasi. Semakin kuat keinginan bekerja karyawan maka semakin tinggi juga hasil kerja yang mereka hasilkan. Namun masalah keinginan bekerja karyawan tidaklah

mudah, disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan setiap orang yang berbeda. Maka manajemen harus memahami masalah motivasi bagi organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal (Wati 2022).

Dalam hasil penelitian dari (Wulan 2019) motivasi dalam bekerja berdampak baik pada hasil kerja pegawai. Semangat kerja ialah keadaan yang memberikan dorongan yang kuat dan mengharuskan individu tersebut untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi muncul berdasarkan dengan situasi kehidupan dari individu tersebut. Hasil kerja dari sebuah perusahaan sangat bergantung dengan motivasi bekerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama demi keinginan perusahaan, harapan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud. Di sisi lain, tingkat motivasi karyawan yang tinggi merupakan jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lalu penelitian dari (Manihuruk and Tirtayasa 2020) berdasarkan hasil pengkajian motivasi bekerja berdampak pada hasil kerja individu.

Berikut aspek yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu lingkungan bekerja berpengaruh pada hasil pekerjaan karyawan. Tempat bekerja dengan lingkungan kerja yang bersih serta nyaman merupakan salah satu alasan karyawan agar lebih giat dalam bekerja, sehingga organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang terbaik bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika terdapat keterbatasan lingkungan kerja, itu melemahkan kinerja karyawan (Wati 2022).

Lingkungan kerja merupakan variabel pada lingkungan pegawai dimana bisa berpengaruh pada pengerjaan tugasnya dan di perlukannya perbaikan agar meningkatnya kinerja karyawan ialah memastikan bahwa karyawan bisa

melakukan pekerjaannya tanpa tekanan atau tanpa kewenangan pengambilan keputusan. harus menawarkan karyawannya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja dan berhadapan dengan alat dan material yang dikerjakan, cara bekerja serta manajemen kerja, secara kelompok maupun individu, aspek sosial ekonomi, fisik, biologi, kimia dan mental dapat berdampak pada keterampilan orang dan lingkungan kerja dalam hal produktivitas kerja. Indikator lingkungan kerja terkait dengan lingkungan kerja fisik (Manihuruk and Tirtayasa 2020).

Lingkungan kerja ialah hal hal yang berdekatan dengan pekerja sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan. Kondisi kerja yang baik mendukung hasil kerja pegawai yang dimana berpengaruh dalam peningkatan hasil kerja pegawai. Dalam penelitian (Jayadi and Liana 2022) Lingkungan kerja berdampak baik dan peningkatan yang terjadi pada produktifitas karyawan. Pada lingkungan kerja dipergunakan untuk index pada pengkajian sebagai berikut warna, pencahayaan, sirkulasi udara, suara, tempat kerja luas, keamanan, kebersihan, sistem kerja terstruktur, tanggung jawab, pelaksanaan kerja kelompok, kelancaran komunikasi. Variabel lingkungan kerja menghasilkan respon yang baik dari responden.

PT Amtek Plastic Batam berlokasi di JL. Engku Putri, Kawasan Industri Citra Buana Industrial Park III, Lot 11, Belian, Kec. Kota Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461. Perusahaan Amtek telah ada sudah lama dan terkenal di daerah Batam. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur, pencetakan dan pengelolaan komponen plastik untuk produk elektronik. Mengingat banyaknya pesaing di Kota Batam, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Kota Batam merupakan kota dengan industri yang cukup banyak di Indonesia, dan banyak perusahaan asing maupun lokal yang berkembang pesat dan terdiri dari produk-produk untuk menghasilkan mentahan, produk setengah jadi dan produk jadi. Jika barang-barang tersebut tersedia untuk berbagai pesaing, perusahaan ini harus meningkatkan daya saing dan efisiensi karyawannya, terutama di lingkungan kerja. Alhasil, PT Amtek Plastic Batam menjadi perusahaan yang berhasil mencapai tujuan bisnisnya.

Untuk menciptakan prestasi karyawan, tampaknya PT Amtek Plastic Batam masih memiliki banyak kendala untuk meraih hasil yang diharapkan. Demikian ditunjukkan pada lingkungan yang kecil, yang membatasi ruang gerak pegawai serta kewajiban yang diemban pegawai begitu berat melampaui kemampuan pegawai tersebut menimbulkan stres dalam bekerja.

Selain itu, penelitian ini memuat informasi tentang kehadiran pegawai. Kehadiran pegawai adalah laporan yang menggambarkan kedatangan harian pegawai di perusahaan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem absensi adalah kedatangan dan keberangkatan karyawan yang bekerja di perusahaan. Berikutnya karyawan yang izin atau tidak bekerja juga bisa diketahui secara langsung mengenai status karyawan tersebut apakah karyawan tersebut izin ataupun sakit, setiap perusahaan memiliki standar dan peraturan terkait kehadiran untuk melakukan wawancara penilaian. Secara umum, PT Amtek Plastic Batam memiliki standar dan peraturan yang sama dengan perusahaan absensi lainnya. Misalnya, pekerja dibayar sesuai dengan jam kerja dan layanan yang disepakati, yang pergi berlibur atau jatuh sakit, menerima potongan sesuai kontrak kerja yang disepakati dan aturan perusahaan, karyawan menerima sanksi disiplin dan sanksi

jika melanggar aturan perusahaan dan seterusnya. Berikut tabel partisipasi PT Amtek Plastic Batam:

**Tabel 1. 1** Data Absensi

<b>Keterangan</b>	<b>Apr-2022</b>	<b>May-2022</b>	<b>Jun-2022</b>	<b>Jul-2022</b>	<b>Aug-2022</b>	<b>Sept-2022</b>
<i>Employee Absenteeism</i>	15	13	10	5	7	6
<i>Employee Medical Leave</i>	14	10	8	10	5	6
<i>Employee Annual Leave</i>	10	10	10	11	5	12
<i>Total Employee</i>	446	451	451	443	432	444
<i>Absenteeism Rate (%)</i>	3.36%	2.88%	2.22%	1.13%	1.62%	1.35%
<i>Medical Leave Rate (%)</i>	3.14%	2.22%	1.77%	2.26%	1.16%	1.35%
<i>Annual Leave Rate (%)</i>	2.24%	2.22%	2.22%	2.48%	1.16%	2.70%
<i>Target Absenteeism Rate (%)</i>	5%	5%	5%	5%	5%	5%
<i>Medical Leave Rate (%)</i>	5%	5%	5%	5%	5%	5%
<i>Annual Leave Rate (%)</i>	5%	5%	5%	5%	5%	5%

Sesuai dengan tabel tersebut maka bisa dipahami jika di setiap bulannya senantiasa ada karyawannya menjalankan ataupun mengajukan izin atau sakit. Hal itu memberikan indikasi jika beberapa hal tersebut mampu menurunkan motivasi karyawan serta karena adanya sejumlah beban kerja yang menyebabkan karyawan menjadi lelah serta memberikan peningkatan pada stres kerja.

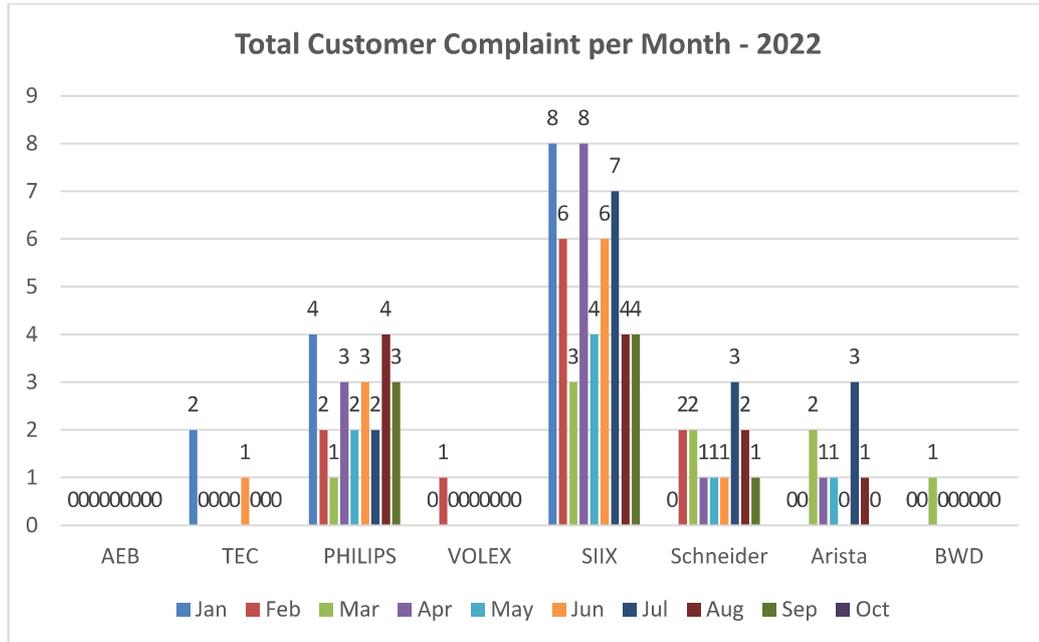
Selanjutnya persoalan yang ada dalam kinerja karyawan pada umumnya muncul sebab minimnya kepuasan kerja pada diri pegawai yang bisa memberikan penurunan pada motivasi dalam menjalankan tugas dengan sesuai misi perusahaan serta menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga membuat

target tidak bisa dipenuhi. Berikut ini data keluhan dari *customer* akibat kelalaian karyawan:

**Tabel 1. 2** Data *Costomer Complaint*

Month	Costomer							
	AEB	TEC	PHILIPS	VOLEX	SIIX	Schneider	Arista	BWD
Jan	0	2	4	0	8	0	0	0
Feb	0	0	2	1	6	2	0	0
Mar	0	0	1	0	3	2	2	1
Apr	0	0	3	0	8	1	1	0
May	0	0	2	0	4	1	1	0
Jun	0	1	3	0	6	1	0	0
Jul	0	0	2	0	7	3	3	0
Aug	0	0	4	0	4	2	1	0
Sep	0	0	3	0	4	1	0	0
Oct								

Diketahui SIIX merupakan customer paling banyak yang sering membuat keluhan, hal ini bukti akibat dari melemahnya kinerja karyawan sehingga membuat banyak defect terjadi. berikut hasil dalam bentuk grafik.



**Gambar 1. 1** Grafik data keluhan pelanggan

Dari data diatas diketahui ada beberapa keluhan yang ditemukan pada produk, salah satunya saja ialah pada produk philips pada bulan januari ditemukan *reject* di *customer* yaitu *different colour* atau warna produk tidak sama dengan FA sample. Setelah diperiksa kembali ternyata pencampuran materialnya yang dipakai tidak rata selama bahan masuk kelaras injeksi mesin. Dibulan february ditemukan kembali *reject* yang sama dan hampir setiap bulan pasti ada *customer complaint* dan bisa dilihat dari grafik di atas mulai dari bulan Januari sampai dengan October. Produk yang lainnya seperti TEC, SIIX, SCHNEIDER, ARISTA juga sama seperti Philips. Hal itu terjadi akibat dampak dari menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi karyawan, terdapat permasalahan yang berbeda-beda di setiap bagian perusahaan. Di bidang manufaktur, permasalahan yang sering dialami karyawan adalah lingkungan kerja yang masih kurang nyaman bagi sebagian pekerja lokal. baik dari pihak karyawan maupun dari pihak

manajemen, hal ini juga berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan tingkat stres di kalangan karyawan, yang juga disebabkan oleh tekanan administrasi untuk menjaga kualitas produk dan menghormati waktu produksi yang diberikan. Hal itu terjadi apabila manajemen organisasi masih tidak begitu memperhatikan mengenai istilah kerja yang dialami oleh para karyawan serta memberikan lingkungan kerja yang baik supaya bisa memberikan peningkatan pada kinerja pegawai.

Sesuai dengan latar belakang tersebut penulis ingin melakukan kajian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Plastic Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Diketahui hasil identifikasi dari analisa penjabaran yang ada pada latar belakang yakni:

1. Beban kerja karyawan yang berat menyebabkan stres kerja yang besar bagi karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi produktivitas
2. Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan belum bisa mendukung serta memberikan karyawan motivasi dalam meningkatkan kinerja
3. Minimnya kepekaan perusahaan pada mental karyawan yang bisa meningkatkan motivasi serta mengurangi rasa stres.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan yang akan dimuat pada pengkajian ini berguna agar menjadi patokan dan membuat hasil analisa menjadi terarah:

1. Pengkajian hanya dilakukan pada perusahaan yang ada dikota Batam yaitu PT Amtek Plastic Batam.
2. Pengkajian menggunakan 4 variabel diantara lain stres kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel indeviden (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Pada latar belakang terkait yang telah diungkapkan, berikut dibawah ini pada rumusan masalah yang bisa dikaji peneliti ialah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?
4. Apakah stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan juga rumusan masalah, berikut kajian yang dapat dituju pada hasil nya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

## **1.6 Manfaat Pengkajian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Kajian ini membekali penulis dengan ilmu tentang pengembangan tenaga kerja serta memakainya pada kajian dalam ilmu pengembangan sumber daya manusia secara umum, dimungkinkan untuk memperoleh pengetahuan tambahan tentang model serta teori pengembangan sumber daya manusia

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Untuk Peneliti, kajian ini untuk bisa memperbanyak rujukan serta referensi pada pengembangan bidang tanggapan perihal tata usaha asal upaya individu yang berprioritas berkaitan pada tekanan pekerjaan serta lingkungan pekerjaan terhadap kapabilitas pekerja.
2. Pada Perusahaan, Hasil kajian ini di harapkan menjadi referensi masukan untuk perusahaan untuk usaha mendongkrak kinerja karyawan untuk lebih optimal lagi.
3. Pada Universitas, bisa dipergunakan untuk panduan ataupun referensi untuk mahasiswa yang lainnya yang menggunakan variabel serupa.