

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik pula. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan stress kerja karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat.

Peran motivasi akan sangat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah tidak memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan atau tidak puas pada pekerjaannya, tidak adanya umpan balik dari pekerjaan, melaksanakan tugas atau bekerja dengan target yang tidak jelas dan tidak mempunyai prestasi kerja yang baik atau bahkan

prestasi karyawan selalu menurun setiap harinya dan kurangnya perhatian atasan kepada karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sangat banyak diantaranya yaitu pencahayaan yang kurang sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, suhu udara yang terlalu dingin juga dapat menyebabkan efek bagi karyawan karena dapat mengganggu kondisi fisik karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan sebaliknya suhu yang terlalu panas juga dapat mempengaruhi kinerja, selain itu polusi udara yang kurang bersirkulasi juga memberi dampak buruk khususnya bagi karyawan karena dapat menyebabkan gangguan pernafasan pada karyawan yang menimbulkan terhambatnya aktivitas kerja, hubungan yang kurang baik dengan divisi atau departemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga dapat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh

masyarakat dan karyawan khususnya disebut stress. Usaha 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 diluar diri seseorang. Adapun faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja yang berlebihan, peran terhadap resiko dan bahaya, ketidakcocokan dengan pekerjaan, karyawan sering mendapatkan pekerjaan di luar kewajibannya sehingga terjadi konflik peran. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan.

PT Rapala VMC Batam merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang umpan pancing berdiri sejak tahun 2011 dan dengan lokasi produksi yang berada di kawasan BatamIndo Industry Park Jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kunung Batam. PT Rapala VMC Batam dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja diantaranya yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, kurangnya koordinasi kerja harian, kurangnya evaluasi dalam bekerja sehingga tidak semua keluhan dan pengaduan segera di tindak lanjuti.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Di samping permasalahan di atas, permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang terlihat dari terlambatnya karyawan masuk kerja, kehadiran karyawan yang tidak maksimal, masih ada karyawan yang tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga sering kali pekerjaan dikerjakan ulang karena terdapat beberapa kesalahan, dan karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan sering kali menunda pekerjaan, karyawan yang sulit berinovasi dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, dan pada akhirnya membuat tingkat percaya dirinya berkurang, dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai dan hasilnya tidak maksimal, masih ada karyawan yang menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja. Berikut ini adalah tabel data karyawan PT Rapala VMC Batam.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Rapala VMC Batam

No.	<i>Production</i>	
	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Office	81
2.	Molding	120
3.	Stamping	30
4.	Blister	54
5.	Spray Painting	230
6.	Loading	56
7.	Assembly	62
8.	Vacum	42
9.	Hot Stamping	61
10.	Spain Casting	63
11.	PU	52
12.	Plating	32
13.	Injection	113
14.	Packing	131
	Total Karyawan	1127

Sumber: PT Rapala VMC Batam, 2017

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi, diantaranya yaitu kondisi yang belum ideal seperti jumlah AC yang kurang khususnya di bagian produksi menimbulkan pengap dan bau serta sirkulasi udara yang mengganggu kondisi fisik, di beberapa ruangan pencahayaan masih minim akibat lampu yang kurang sehingga menimbulkan kinerja yang tidak maksimal, hubungan yang kurang baik antara departemen. Selain itu, beban kerja yang berlebihan yaitu penambahan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaannya dapat menyebabkan stres pada karyawan. Hal ini mengakibatkan pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah “*Job Stress And Job Performance Among Employees In Public Sector In Istanbul: Examining The Moderating Role Of Emotional Intelligence*” (Yozgat, Yurtkoru, & Bilginoğlu, 2013) pada “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rapala VMC Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat di identifikasikan masalah dari penelitian ini:

1. Kurangnya kepedulian sesama karyawan ini terbukti dengan adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya
2. Kurangnya motivasi yang ada pada karyawan yang dilihat dari kurang adanya penghargaan atas prestasi atau kinerja karyawan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang menimbulkan karyawan menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja.
4. Kinerja karyawan belum optimal yang dilihat dari menurunnya pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Jumlah AC dan kipas angin yang terbatas, hal ini menimbulkan pengap pada ruangan.
6. Pencahayaan yang minim karna kurangnya pencahayaan yang berasal dari lampu.

7. Hubungan sosial yang kurang baik antara departemen.
8. Beban kerja yang berlebihan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan peneliti yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada pembahasan:

1. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Independen : Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3)
3. Lingkungan kerja yang dibatasi adalah lingkungan kerja nonfisik, diantaranya; penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan kebisingan.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?
2. Bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rapala VMC Batam?
3. Bagaimana pengaruh variabel stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?

4. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Putera Batam
 - a. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait

dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan khususnya untuk mahasiswa Universitas Putera Batam.

2. Bagi Peneliti

Manfaat Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi peneliti dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a. Dapat memberikan masukan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan peraturan SOP bagi PT Rapala VMC Batam.
- b. Sebagai informasi dasar atau data yang digunakan untuk mengambil keputusan bagi PT Rapala VMC Batam.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Putra Batam dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.