

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mendirikan suatu perusahaan Pabrik Pakan, struktur organisasi memiliki peranan yang sangat vital, karena sebuah perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antar satu divisi dengan divisi lainnya. Proses komunikasi perusahaan umumnya dilakukan melalui struktur manajemen. Struktur manajemen perusahaan menetapkan bagaimana tugas didalam suatu perusahaan dibagi, serta bagaimana mekanisme koordinasi yang formal serta pola formal yang menggambarkan hierarki yang berbeda dari *top management*, *middle management*, *lower management*, dan tingkat karyawan (*staff*) dalam suatu sistem manajemen perusahaan. Struktur manajemen perusahaan harus dirancang dengan jelas untuk menggambarkan struktur manajemen dan tanggungjawab individu dalam departemen sekaligus memenuhi kebutuhan seluruh tujuan perusahaan, dan manajemen komunikasi.

Pabrik pakan ternak, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis, yang memanfaatkan bahan baku yang berasal dari kegiatan pertanian secara luas, baik berupa limbah ataupun hasil sampingan dari industri pertanian. Produk pertanian memiliki sifat yang unik, dimana produk-produk tersebut dihasilkan secara musiman, serta mudah rusak. Oleh karena itu, perusahaan Pabrik Pakan harus memiliki struktur manajemen yang baik, baik dalam manajemen ketersediaan bahan baku (pengadaan, pendistribusian, dan penyimpanan), manajemen produksi, serta manajemen pemasarannya, sehingga segala kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

PT. Central Pangan Pertiwi merupakan anak perusahaan dari PT. Central Proteina Prima Tbk yang kegiatan usaha perusahaan meliputi produksi dan perdagangan pakan udang, pakan ikan dan pakan ternak lainnya serta penyertaan saham pada perusahaan-perusahaan lain. PT. Central Pangan Pertiwi beralamat di Ds Purwasari Jl Raya Krawang Cikampek, tepatnya di Kota atau Kabupaten

Karawang yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Jawa Barat.

Dalam menghadapi persaingan usaha dalam industri agribisnis, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan usahanya mewujudkan tujuan perusahaan dan juga dalam menghadapi persaingan usaha. Keberhasilan bisnis didapatkan dari sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus. Sedangkan perusahaan berada pada kondisi merugi apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak berkompeten dan kinerjanya buruk.

Manajemen sumber daya manusia yaitu bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri ke unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM yaitu mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. 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 suatu tujuan organisasi yang baik.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting guna kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi karyawannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan karyawan yang salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan psikis karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Ringkasan *Reserch Gap* Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar
	Tidak Signifikan	Shella Prahasti dan Wahyono

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Shella Prahasti dan Wahyono yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Ringkasan *Reserch Gap* Stres kerja terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Ade Agus Diama Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya
	Tidak Signifikan	Mochamad Syafii dan Teti Lindawati

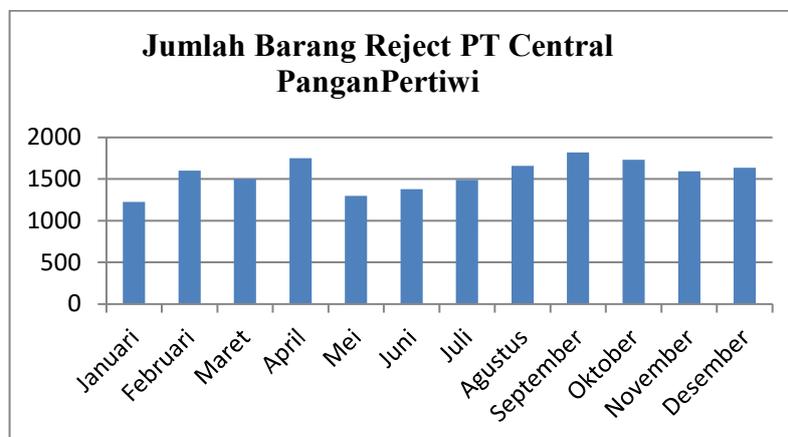
Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan Ade Agus Diama Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Mochamad Syafii dan Teti Lindawati yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada perkembangan globalisasi ini perusahaan di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pada lingkungan kerja dan stress kerjanya, seorang karyawan berhak mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman untuk dirinya agar tidak mengalami stress dan tekanan yang berlebihan saat bekerja.

Menurut (Manullang, 2018:17) 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. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung menyebabkan tekanan atau stress kepada karyawan dan juga dapat datang dari dalam diri seorang karyawan (Hendra&Hikmah 2020:660).

Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, pencapaian tujuan dari perusahaan di peroleh dari upaya perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Berikut hasil kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui data barang reject dari laporan hasil packing yang dicapai oleh PT.Central Pangan Pertiwi Periode 2020 seperti tampak pada gambar 1.1 berikut.



Grafik 1.1 Jumlah Barang Riject PT. Central Pangan Pertiwi 2020

Data barang reject dari laporan hasil packing

Sumber: Data PT central pangan pertiwi (diolah penulis)

Berdasarkan hasil data barang reject dari laporan packing seperti tampak pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Central Pangan Pertiwi dalam melaporkan hasil packing terdapat banyaknya barang reject perkarung yang terproduksi pada tiap bulannya, yang dapat menyebabkan tingkat penjualan perusahaan menjadi terganggu dan juga bisa mendapat komplainan dari konsumen karena kualitas produk menurun. Hal ini tentunya menarik untuk dikaji, tentang faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Tabel 1.3 Peralatan Kerja PT.Central Pangan Pertiwi

No	Peralatan Kerja	Jumlah
1.	Meja	50
2.	Kursi	70
3.	Komputer	24
4.	Lemari Arsip	31
5.	Whitebord	12
6.	Printer	7

Sumber: PT.Central PanganPertiwi

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Afandi (2018:66).

Tabel 1.4 Pra Kuisioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kebersihan ditempat kerja membuat nyaman dalam bekerja	30	2			

2	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	5	18	9		
3	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik	15	10	7		
4	Terjalannya komunikasi yang baik antar sesama karyawan		3	12	17	
	Skor	50	33	28	17	0
	Presentase	39%	25,8%	21,9%	13,3%	0

Sumber: Hasil pra kuisisioner variabel lingkungan kerja 2021 (diolah penulis)

Pra kuisisioner yang dilakukan pada bulan Agustus 2021. Responden adalah 32 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Dilihat dari tabel variabel lingkungan kerja diatas ada 17 responden yang menjawab tidak setuju ketika ditanya tentang apakah terjal komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, ada 15 responden yang menjawab sangat setuju dan 10 menjawab setuju pada saat ditanyakan tentang apakah dalam bekerja selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas dengan baik, lalu 30 responden menyatakan sangat setuju pada kebersihan ditempat kerja, dan 18 responden setuju perihal ditanyakan tentang memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Dari hasil pra kuisisioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan yang diberikan serta dibenarkan oleh Bapak Imam selaku pelaksana General Affair di PT Central Pangan Pertiwi, menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan banyaknya barang reject yang terproduksi pada tiap harinya dan juga karyawan selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Stres juga merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi efektivitas produksi suatu perusahaan. Menurut Sondang P.Siagian (2016:300) "Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan

pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.”

Tabel 1.5 Pra Kuisisioner Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan.	3	12	9	6	2
2	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan	9	13	5	5	
3	Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja.	6	10	12	4	
4	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.	3	9	9	8	3
5	Aroma pakan disekitar lingkungan kerja membuat saya tidak bisa berkonstrasi dengan baik.	5	7	10	6	4
	Skor	26	51	45	29	9
	Presentase	16,3%	31,9%	28,1%	18,1%	5,6%

Sumber: Hasil pra kuisisioner variabel stress kerja 2021(diolah penulis)

Dilihat dari tabel pra kuisisioner variabel stres kerja diatas total responden yaitu 32 orang. Ada 16,3% responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan yang diberikan, 31,9% menjawab setuju , 28,1% menjawab cukup setuju, 18,1% yang menjawab tidak setuju dan 5,6% menjawab sangat tidak setuju pada pertanyaan-pertanyaan yang diberikan mengenai stress kerja.

Identifikasi stress kerja pada PT. Central Pangan Pertiwi berdasarkan hasil pra kuisisioner yang diisi oleh karyawan yang bekerja di pt central pangan pertiwi, bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. beberapa karyawan masih kurang teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan barang reject, karyawan juga menganggap bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan memberatkan karyawan sehingga beberapa karyawan merasa tertekan

hingga terkadang terjadi konflik dengan dirinya sendiri. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Berdasarkan bukti empiris, penelitian ini menguji apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil pra kuisisioner yang dibagikan dan juga dari data yang didapatkan dari perusahaan sehingga diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi Cikampek”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Karyawan merasa dikerjar waktu dalam bekerja
2. Kurangnya komunikasi antara beberapa karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan
3. Beberapa karyawan masih kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya sehingga banyaknya barang reject
4. Pekerjaan yang diberikan perusahaan memberatkan karyawan sehingga membuat beberapa karyawan merasa tertekan
5. Sering mendapatkan desakan pekerjaan dari atasan yang menyebabkan stress kerja
6. Standar target perusahaan yang dirasa karyawan terlalu tinggi
7. Aroma pakan disekitar lingkungan kerja mengganggu konsentrasi karyawan

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ditentukan oleh peneliti bertujuan agar peneliti ini

memiliki ruang lingkup arah yang jelas sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM).
2. Tema penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian dilakukan pada pt central pangan pertiwi cikampek.
4. Metode penelitian yang digunakan analisis deskriptif verifikatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Dengan alat bantu perangkat SPSS 21 for windows

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penelitian dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran deskriptif tentang Lingkungan Kerja pada PT. Central Pangan Pertiwi.
2. Bagaimana gambaran deskriptif tentang Stres Kerja pada PT. Central Pangan Pertiwi.
3. Bagaimana gambaran deskriptif tentang Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi secara parsial.
5. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi secara parsial.
6. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi secara simultan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan yang diterapkan dari penelitian ini adalah:

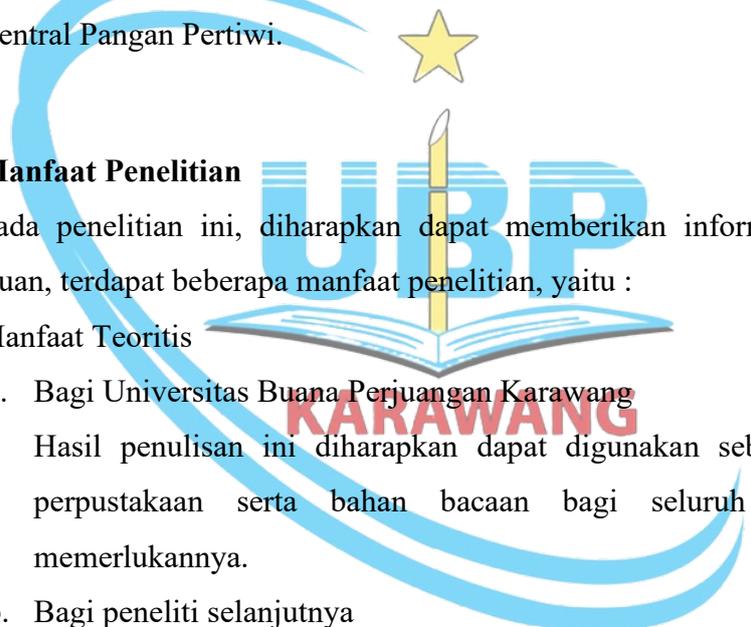
1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Lingkungan Kerja pada PT. Central Pangan Pertiwi.

2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Stress Kerja pada PT. Central Pangan Pertiwi.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Pangan Pertiwi.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan, terdapat beberapa manfaat penelitian, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Universitas Buana Perjuangan Karawang
Hasil penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan serta bahan bacaan bagi seluruh pihak yang memerlukannya.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan bahwa penelitian ini bisa memberikan masukan dan pemikiran yang luas berkaitan dengan setiap variabel yang akan diteliti sehingga dapat dipelajari serta dapat mengembangkan setiap variabel yang sudah ada.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis
Diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta memberi pemahaman mengenai sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.



b. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai lingkungan kerja dan stress kerja pada PT Central PanganPertiwi dan perusahaan semakin lebih baik lagi kedepannya.

