

BAB 1 **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen sumber daya manusia yakni 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 suatu organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Vania Sally Nabila, 2022)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno dalam I Nyoman Marayasa 2019)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi dalam Sutrisno, 2016)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Saydam dan Gouzali dalam Sijabat, 2015)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Wursanto dalam Hasi et al., 2020). Sedangkan menurut (Nitisemito, 2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugasnya.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. (Menurut Hasibuan dalam Winarno, 2021) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Greenberg dan Robbins dalam Sumardiyani, (2022), stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Apabila stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut dan tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan, sehingga membuat kinerja karyawan tersebut akan menurun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Triguna Pratama Abadi yang merupakan perusahaan bergerak dibidang industri jasa pengangkutan serta pemanfaatan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3). Kegiatan yang dilakukan PT. Triguna Pratama Abadi mengolah limbah B3 dengan didukung oleh teknologi terbaru seperti mesin WWTP dan mesin Incenerator dan memanfaatkannya menjadi pembuatan bata merah dan kertas low grade.

PT. Triguna Pratama Abadi dalam perkembangannya, mengalami permasalahan yaitu adanya penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 yang menunjukkan data pencapaian target PT. Triguna Pratama Abadi pada tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target 2022

Bulan	Total Produksi (unit)
Januari	238.545
Februari	188.370
Maret	173.991
April	166.828
Mei	153.118
Juni	148.200
Juli	128.587
Agustus	117.383
September	116.129
Oktober	112.057
November	110.541
Desember	103.600

Sumber : HR PT. Triguna Pratama Abadi, 2022

Berdasarkan data produksi diatas dapat dilihat bahwa terjadi penyusutan produksi di setiap bulannya pada periode 2022. Terlebih pada bulan Desember hanya mampu mencapai setengah dari keseluruhan produksi di bulan Januari. Hal ini sangat jelas terlihat bahwa karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Melihat kondisi tersebut maka perlu dilakukannya upaya dalam memperbaiki kondisi perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi permasalahan yang sering mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif. Ditemukan minimnya fasilitas keamanan kerja atau alat pelindung diri seperti masker yang digunakan untuk karyawan yang melakukan tugasnya, hal seperti ini sangat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan karena partikel-partikel kecil yang dihasilkan hanya menyebar di lingkungan area produksi. Selain itu ditemukan juga fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya pencahayaan di area kerja, kebisingan di area kerja juga suasana kerja yang kurang baik. Hubungan kerja di dalam perusahaan kurang terjalin dengan baik yaitu adanya perselisihan antara karyawan dan atasan

sehingga mengakibatkan terganggunya produktivitas karyawan tersebut. Berikut hasil pra-survey mengenai lingkungan kerja karyawan pada PT. Triguna Pratama Abadi dengan sample 30 responden.

Tabel 1.2
Pra Penelitian Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Penerangan di tempat bekerja karyawan sudah baik.	20	10
2.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan mesin.	15	15
3.	Tempat saya kerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	12	18
4.	Fasilitas di tempat kerja sudah cukup memadai untuk menunjang aktivitas bekerja.	14	16
5.	Hubungan antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik.	20	10

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas hasil pra penelitian mengenai lingkungan kerja karyawan terdapat hasil bahwa lingkungan kerja di PT. Triguna Pratama Abadi belum maksimal untuk karyawan bekerja. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasakan kurang maksimalnya lingkungan kerja di PT. Triguna Pratama Abadi seperti penerangan di tempat kerjanya, suara bising di area kerja, bau-bauan di area bekerja karyawan, fasilitas kerja yang kurang memadai proses berjalannya produksi dan juga hubungan antara karyawan dan atasan yang kurang baik.

Permasalahan berikutnya mengenai stres kerja yang dialami karyawan PT. Triguna Pratama Abadi dilihat dari hasil wawancara yaitu tekanan kerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Selain itu ditemukan juga beban tugas yang diberikan atasan terkesan berat. Karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan desakan waktu yang bisa dibilang sangat terbatas. Karyawan diberikan pekerjaan lain di saat pekerjaan lainnya belum selesai, sehingga seringkali membuat karyawan kewalahan karena tumpukan pekerjaan yang harus dikerjakan. Demikian pula halnya terhadap mental kerja yang dimiliki karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan penyampaian kerja oleh atasan yang kurang tepat, tak jarang perkataan atasan bisa membuat

mental karyawan terpuruk sehingga membuat karyawan tersebut tidak bersemangat bekerja yang mengakibatkan kurang baiknya kinerja karyawan. Berikut hasil pra penelitian stres kerja karyawan pada PT. Triguna Pratama Abadi dengan sample 30 responden.

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Stres Kerja

No.	Pernyataan Stres Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya diberikan target yang cukup tinggi	16	13
2.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas	18	12
3.	Saya sering mengalami kebingungan dan tidak tahu dengan pasti apa yang harus dikerjakan	5	25
4.	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	14	16
5.	Saya jarang mendapat apresiasi saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	19	11

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas hasil pra penelitian mengenai stres kerja karyawan terdapat hasil bahwa stres kerja di PT. Triguna Pratama Abadi cukup tinggi. Itu semua terjadi karena beberapa faktor seperti target yang diberikan perusahaan terbilang cukup tinggi dengan hal lain karyawan jarang mendapat apresiasi dari atasan ketika pekerjaannya selesai dengan baik. Waktu istirahat yang diberikan perusahaan juga terbatas sehingga karyawan merasa lelah sehingga kinerja karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi ini menurun.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (research gap) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Menurut (Ni Made Mustyani, 2022) lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), semakin baik lingkungan kerja (X1) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Juga menurut (Tobi Mahendra, 2020) bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak diteliti pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru. Juga menurut (Arianto, 2013) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel stres kerja (X2) yang dilakukan oleh (Nurliani Kuraising, 2019) uji regresi dari stres kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan, artinya variabel dari stres kerja (X2) menunjukkan nilai negatif terhadap karyawan (Y) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar. Sedangkan menurut (Tobi Mahendra, 2020) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil koefisien determinasi sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.

Tabel 1.4
Research GAP Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Lingkungan Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	(Ni Made Mustyani, 2022)
			Tidak Berpengaruh	(Arianto, 2013)
2	Stres Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	(Tobi Mahendra, 2020)
			Tidak Berpengaruh	(Nurliani Kuraising, 2019)

Sumber : Dikaji dari beberapa sumber, 2023

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesa dari pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian diatas hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel dan tahun pengamatan.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIGUNA PRATAMA ABADI"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terdapat *research gap* Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat *research gap* stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. Masih terdapat karyawan yang belum bekerja secara maksimal
4. Masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.
5. Masih terdapat karyawan yang bekerja dengan fasilitas yang minim
6. Masih terdapat karyawan yang bekerja dengan kondisi area kerja yang bising
7. Masih terdapat bau-bauan tidak sedap di area kerja karyawan
8. Masih terdapat karyawan yang merasa terbebani dengan target perusahaan
9. Karyawan merasa jam istirahat terbatas
10. Karyawan kurang leluasa dalam bekerja
11. Lingkungan kerja pada PT. Triguna Pratama Abadi masih kurang baik
12. Stres kerja pada PT. Triguna Pratama Abadi termasuk tinggi
13. Kinerja karyawan pada PT. Triguna Pratama Abadi masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diselesaikan, agar penelitian ini membahas lebih tepat dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan perlunya pembatasan masalah berdasarkan pembahasan di atas.

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia.

2. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Triguna Pratama Abadi
3. Penelitian membahas tema kajian meliputi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi
4. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisa deskriptif dan verifikatif menggunakan analisis regresi linier berganda

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Triguna Pratama Abadi.
2. Bagaimana Stres kerja pada PT. Triguna Pratama Abadi.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Triguna Pratama Abadi
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi
5. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi
6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triguna Pratama Abadi

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Lingkungan kerja pada PT. Triguna Pratama Abadi
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan stress pada PT. Triguna Pratama Abadi
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Triguna Pratama Abadi
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Triguna Pratama Abadi

6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triguna Pratama Abadi

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi sebuah referensi bagi organisasi dalam penentuan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi lingkungan kerja dan stres kerja untuk peningkatan kinerja.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

