

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Pesatnya perkembangan inovasi teknologi menyebabkan lingkungan bisnis menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan berarti peluang bisnis untuk bertahan semakin berkurang. Kunci sukses dalam memenangkan persaingan antar pengusaha dan antar perusahaan terletak pada sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena mereka adalah aset utama. Istilah sumber daya manusia mengacu pada individu-individu dalam organisasi.

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang kegiatannya melakukan pembelian bahan baku dan kemudian mengolah bahan baku tersebut dengan tetap mengeluarkan biaya-biaya lain dalam bentuk produk jadi yang siap dijual. Dalam akuntansi, persediaan adalah aset yang dimiliki perusahaan dengan tujuan untuk dijual, dan persediaan dapat dibagi menjadi tiga, yaitu persediaan bahan baku, produk dalam proses, dan produk jadi. Persediaan merupakan aset perusahaan yang digunakan untuk melakukan transaksi penjualan. Kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan saat ini sangat banyak, sehingga semakin banyak kegiatan yang dilakukan maka semakin besar pula permasalahan yang harus diatasi. Permasalahan yang dapat terjadi adalah pada elemen organisasi yang sangat terbatas sehingga seseorang melakukan lebih dari dua pekerjaan, kesalahan pencatatan pada saat pembelian dan penerimaan bahan baku untuk dicatat pada bagian persediaan. Masalah dalam suatu perusahaan harus dapat dicegah atau diminimalisir, terutama dengan memberikan pengendalian yang tepat dalam kegiatan operasional perusahaan.

Industri manufaktur merupakan sektor yang mendominasi perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Banyaknya perusahaan di sektor tersebut, serta kondisi perekonomian saat ini telah menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan manufaktur. Persaingan dalam industri manufaktur menyebabkan setiap perusahaan harus meningkatkan kinerjanya agar tujuannya tetap dapat tercapai.

Tujuan perusahaan untuk memaksimalkan kesejahteraan pemilik perusahaan dengan meningkatkan nilai perusahaan. Nilai perusahaan yang *go public* di pasar modal ada pada harga saham perusahaan tersebut, sedangkan pengertian nilai perusahaan yang tidak *go public* diwujudkan jika perusahaan tersebut akan dijual (Margaretha (2004: 1).

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya dan cara kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kecukupan lingkungan kerja dapat dilihat sebagai konsekuensi jangka panjang, selanjutnya lingkungan kerja yang kurang baik dapat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung tercapainya desain sistem kerja yang efisien.

Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Orang dengan stres menjadi cemas kronis, sehingga mereka sering menjadi marah, agresif, tidak dapat bersantai atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Stres kerja juga merupakan perasaan tertekan atau didorong oleh karyawan untuk mengambil suatu pekerjaan. Stres di tempat kerja dapat dilihat dengan gejala-gejala antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak nyaman, kesepian, sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, gugup, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan.

Stres kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan harus menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja terutama masalah perbedaan penilaian kinerja secara langsung maupun tidak langsung, ketidakadilan yang diterima karyawan terhadap penilaian tersebut merupakan salah satu stres yang dialami oleh karyawan.

Kinerja perwujudan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai biasanya dijadikan sebagai dasar atau acuan evaluasi pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja juga merupakan alat penentu pencapaian tujuan organisasi, oleh

karena itu harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja juga merupakan perilaku kehidupan nyata yang dilihat oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Aspek pekerjaan personel, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, untuk aspek individu dan kelompok kerja personel, aspek pekerjaan tidak terbatas pada personel yang menduduki jabatan fungsional dan struktural tetapi juga untuk keseluruhan. rantai staf dalam organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab berdasarkan ukuran atau standar yang berlaku pada setiap organisasi.

Kinerja karyawan berkurang jika salah satu dari faktor-faktor ini berkurang atau tidak ada. Misalnya, beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka dan bekerja keras, tetapi organisasi menyediakan peralatan yang sudah ketinggalan zaman. Masalah kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja mencakup kualitas keluaran dan kesadaran kerja.

UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 1, ayat 1 dan 2. (1) "Tempat kerja" adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana. (2) Termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian dari tempat kerja tersebut.

UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 3 ayat 1 f, g, i, j, k, l, m (1) Undang-undang mengatur persyaratan keselamatan kerja untuk: (f) menyediakan alat untuk: alat pelindung diri pekerja. (g) mencegah dan mengendalikan munculnya atau penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, cahaya atau radiasi, suara dan getaran. (i) memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai. (j) menjaga suhu dan kelembaban yang baik. (k) menyediakan kontrol iklim yang memadai. (l) menjaga kebersihan, kesehatan dan ketertiban. (m) tercapai keselarasan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, metode dan proses kerja.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 20 ayat 1 dan 2 berisi (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja di bidang pembangunan ketenagakerjaan, telah dikembangkan sistem pelatihan kerja nasional yang menjadi acuan "pelaksanaan". pelatihan kerja di segala bidang dan/atau sektor. (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kejuruan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.

PT Indonesia Epson Industry ini berlokasi di Cikarang, Jawa Barat, dan telah berdiri sejak Juli 1994 serta mulai beroperasi pada April 1995. PT Indonesia Epson Industry yang berlahan sekitar 20 hektar ini terhitung telah memiliki jumlah karyawan hingga 10.700 orang terhitung dari angka puncak pada Juli 2015 lalu. Pabrik ini memproduksi terutama produk printer, komponen serta bagian-bagian utamanya.

Perusahaan Epson memiliki 4 gedung perusahaan, dan 2 gedung IEI Logistic dan Center. Jumlah karyawan yang ada saat ini terdapat kurang lebih 10.000 karyawan dengan 75% karyawan wanita, disamping banyaknya jumlah karyawan perusahaan besar ini memiliki fasilitas penjemputan karyawan sesuai daerah masing – masing.

Epson kini telah menjadi printer terbesar kedua di Indonesia yang dominan dengan pangsa pasar 35% berdasarkan IDC. Dan sesuai dengan komitmen Epson, akan terus meningkatkan kualitas produk, yang juga akan memuaskan keinginan masyarakat akan printer bertenaga tinggi yang hemat energi dan biaya.

Tabel 1.1  
Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang menurut Jenis  
Industri di Provinsi Jawa Barat Triwulan III Tahun 2018

Kode KBLI	Jenis Industri	Pertumbuhan	
		q-to-q	y-on-y
		Triw II	Triw III
		2018	2018
10	Industri Makanan	7.17	5.82
11	Industri Minuman	6.43	25.96
16	Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	2.12	-2.49
18	Industri Percetakan dan Reproduksi Media	-2.50	13.46
21	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	12.19	30.48
22	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	14.48	21.81
23	Industri Barang Galian Bukan Logam	10.05	8.06
25	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan	15.95	25.63
26	Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	-12.83	-10.15
29	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi	15.92	7.84
30	Industri Alat Angkutan Lainnya	4.37	27.83
32	Industri Pengolahan Lainnya	10.67	7.91
	<b>Jawa Barat</b>	<b>3.02</b>	<b>13.93</b>
	<b>Indonesia</b>	<b>4.13</b>	<b>5.04</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Barat 2018

Berdasarkan tabel di atas, pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan menengah pada triwulan III 2018 meningkat sebesar 3,02% dibandingkan triwulan II 2018. Pertumbuhan produksi yang terjadi pada triwulan ini lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 0,10 persen.

Dari dua belas yang mungkin dirilis pada triwulan III 2018, lima perusahaan yang mengalami pertumbuhan tertinggi secara berurutan adalah : industri logam, non mesin dan peralatan yang meningkat 15,95%, industri kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer meningkat 15,92%, Industri karet, karet dan produk plastik

meningkat 14,48%, industri farmasi, kimia farmasi dan obat tradisional meningkat 12,19 %, industri pengolahan lainnya tumbuh 10,67%.

Sementara itu, dua perusahaan yang mengalami penurunan pada triwulan III 2018 berturut-turut adalah : industri komputer, produk elektronik dan optik turun 12,83%, industri reproduksi media cetak dan rekaman turun 2,50%.

Tabel 1.2  
Absensi per Departemen Pt. Epson Industri

no	Departemen	April - 2018		Mei – 2018		Juni – 2018		Juli – 2018		Agustus - 2018	
		Times	Rate	Times	Rate	Times	Rate	Times	Rate	Times	Rate
1	Ppec (general)	16	95.8%	5	98.7%	3	99.2%	9	97.6%	34	91.0%
2	Parts Prodn (PL 1,3)	59	98.2%	30	99.1%	38	98.9%	39	98.8%	58	98.3%
3	Parts Prodn (Press)	16	98.6%	3	99.7%	5	99.6%	6	99.5%	7	99.4%
4	Parts Prodn (PL2)	6	99.7%	6	99.7%	3	99.8%	7	99.6%	4	99.8%
5	Parts Prodn (PL 4)	26	98.9%	14	99.4%	3	99.9%	13	99.4%	11	99.5%
6	Sheet Metal Production	5	98.9%	0	100%	0	100%	2	99.5%	1	99.8%
7	Ppec (Mold Maint)	10	97.9%	13	97.3%	12	97.5%	20	95.9%	33	93.2%
8	Ppec (MC Mtc)	15	92.9%	5	97.6%	6	97.1%	13	93.8%	25	88.1%
9	Ppec (eng)	2	99.3%	4	98.7%	3	99.0%	5	98.4%	5	98.4%
	Rate	97.8%		98.9%		99.0%		98.1%		96.4%	

Sumber : diambil dari data PT.Indonesia Epson Industri.

Tabel 1.3  
Absensi per Departemen Pt. Epson Industri

no	Departemen	September - 2018		Oktober – 2018		November – 2018		Desember – 2018		Januari – 2019	
		times	rate	times	rate	times	rate	Times	rate	times	rate
1	Ppec (general)	6	98.4%	4	98.9%	19	95.0%	25	93.4%	28	92.6%
2	Parts Prodn (PL 1,3)	55	98.5%	77	97.9%	98	97.6%	101	97.4%	51	98.7%
3	Parts Prodn (Press)	1	99.9%	2	99.8%	8	99.3%	4	99.6%	7	99.4%
4	Parts Prodn (PL2)	19	99.0%	6	99.7%	16	99.1%	16	99.0%	10	99.5%
5	Parts Prodn (PL 4)	8	99.7%	16	99.3%	33	98.1%	6	99.4%	3	99.8%
6	Sheet Metal Production	5	99.1%	1	99.8%	0	100%	1	99.8%	0	100%
7	Ppec (Mold Maint)	37	92.3%	24	95.0%	38	92.1%	27	93.7%	7	98.6%
8	Ppec (MC Mtc)	10	94.7%	14	93.3%	27	87.1%	7	94.8%	12	94.3%
9	Ppec (eng)	5	98.4%	10	96.6%	4	98.7%	2	98.5%	8	97.6%
	Rate	97.8%		97.8%		96.3%		97.3%		97.8%	

Sumber : diambil dari data PT.Indonesia Epson Industri.

Bedasarkan dari tabel diatas bahwa absensi per-Departemen pada PT.Indonesia Epson Industri menandakan bahwa adanya presentase yang baik pada bulan April – Juni adanya kenaikan kenaikan pada bulan tertentu sedangkan pada bulan Juli dan Agustus presentase mengalami penurunan lagi. Dan samapai bulan januari tidak ada penurunan yang sangat signifikan rata-rata standar.

Tabel 1.4  
Data hasil produksi Pt. Indonesia Epson Industri

No	Part Name	Plan	Actual
1	Holder Spring Diaprane	17,0	15,1
2	Join Tube Holder / Costner	45,0	45,0
3	scale SC / Ramses	21,3	17,4
4	Join Tube Adapter / Aimar	22,4	19,5
5	Cover Valve / Costner	20,0	20,0
6	Clam Harnes /Presto/Pronto	30,0	16,4
7	Join Valve Tube	35,8	35,8
8	Join Tube Dutc B	45,0	45,0
9	Scale SC / FN-45	28,0	15,7

Sumber : Diambil dari data PT. Indonesia Epson Industri.

Bedasarkan Tabel diatas Data hasil produksi per tanggal 21 Januari 2019 diatas dapat dilihat ada penurunan hasil produksi. Dari berbagai item yang tercantum ada beberapa item yang mengalami penurunan diantaranya pada bagian item *holder spring diaprame, scale SC / Ramses, Join Tube Adapter/Aimar, Clam Harnes/presto/pronto, scale SC / FN-45*

Kebijakan Lingkungan hasil obserfasi di PT. Epson Industri : 1) menciptakan dan menyediakan produk yang ramah lingkungan. 2) melakukan proses pembaharuan terhadap secara aktif untuk mencegah populasi lingkungan dan seluruh proses-prosesnya. 3) menggunakan kembali dan mendaur ulang produk-produk yang dihasilkan. 4) membagi informasi lingkungan dan berkontribusi terhadap upaya-upaya pelestarian lingkungan kepada para pihak terkait. 5) senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan terhadap sistem manajemen lingkungan. 6) mematuhi semua peraturan dan persyaratan lainnya lingkungan.

Bedasarkan hasil observasi dapat saya menyimpulkan masalah yang terdapat ditempat penelitian diantaranya lingkungan yang kurang nyaman membuat kinerja karyawan menurun dan karyawan selalu ditekanan dalam bekerja sehingga dapat membuat stres karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis akan melakukan sebuah penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang “**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang telah saya buat, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
2. Standar target perusahaan yang telalu tinggi
3. Banyak permasalahan yang dihadapi oleh karyawan
4. Banyaknya pesaing badalam prusahaan manufaktur
5. Tekanan dalam bekerja terlalu tinggi yang memicu stres kerja
6. Absensi mengalami penurunan
7. Adanya konflik dengan karyawan lain
8. Adanya hasil produksi yang menurun

## **1.3 Batasan Masalah**

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dibuat maka penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Bidang ilmu yang digunakan yaitu Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM).
2. Tentang Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
3. Tempat penelitian di PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
4. Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.
5. Menggunakan metode analisis dengan path analisis dengan alat bantu SPSS.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang, maka rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
2. Bagaimana stres kerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
3. Bagaimana kinerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
4. Seberapa besar hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
5. Seberapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
6. Seberapa besar pengaruh simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji lingkungan kerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji stres kerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kinerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. Indonesia Epson Industri Cikarang.

## 1.6 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil dapat dipandang dari segi peneliti, ilmu pengetahuan dan perusahaan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

### 1) Bagi peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata.

### 2) Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

### 3) Bagi Perusahaan

Bagi PT. Indonesia Epson Industri Cikarang dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan sehingga di masa yang akan datang PT. Indonesia Epson Industri Cikarang dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam produktifitas kinerja karyawannya.

