

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi baik yang terdapat pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan. Setiap instansi pemerintah atau perusahaan dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban sumber daya manusia dalam mengelola organisasi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Oleh karena itu sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang merupakan sebagai orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal untuk mencapai tujuan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia agar optimal, maka manajemen sumber daya manusia dapat melakukan berbagai cara salah satunya adalah memberikan fasilitas yang memadai di ruang kerja, menyesuaikan beban kerja yang diterima oleh karyawan agar tidak menimbulkan stres terhadap karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017:40) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan begitu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya, tetapi jika lingkungan kerja buruk tidak memadai, maka pekerjaan karyawan akan terhambat bahkan pekerjaan tersebut tidak bisa selesai pada waktunya dan karyawan akan mudah mengalami stres saat bekerja.

Beban kerja pun akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang berlebih pada karyawan dapat memicu timbulnya stres. Karyawan yang mengalami stres memungkinkan mereka untuk tidak dapat menampilkan performa secara

efektif dan efisien dikarenakan kemampuan fisik mereka menjadi berkurang. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dan fasilitas kerja tidak memadai maka karyawan akan mudah stres dalam bekerja. Jika stres kerja dapat berdampak positif maka akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang menurun, namun jika stres kerja berdampak negatif, maka akan terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan.

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Selain itu, stres adalah persiapan yang tidak disadari oleh seseorang untuk menghindari atau menghadapi tuntutan-tuntutan lingkungannya, stres akibat kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan karyawan. Seseorang yang mengalami stres akan menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stres, baik berkaitan dengan beban kerja maupun lingkungan kerja. Stres dapat membantu atau merusak kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh mereka. Meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun karena karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak efektif. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu.

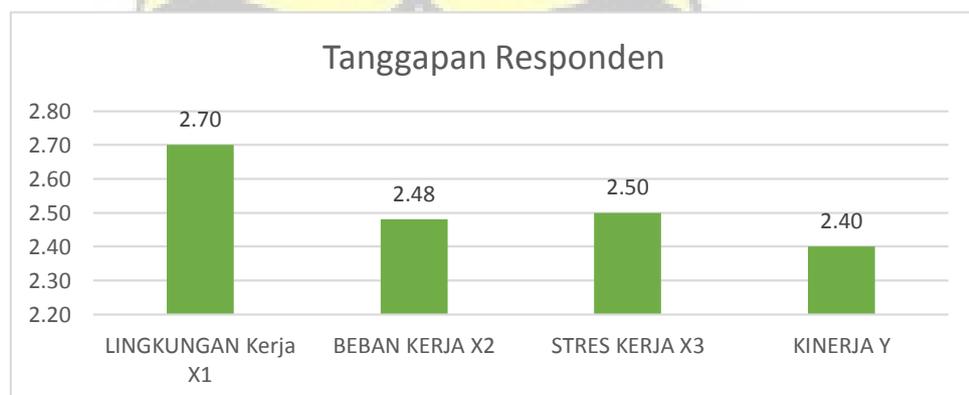
PT. Nipsea Paint and Chemicals (Nippon Paint) adalah perusahaan manufaktur cat pertama dan juga pelopor industri cat di negeri Jepang.

Perusahaan tersebut adalah pabrik cat terbesar ketujuh di seluruh dunia berdasarkan pada pendapatannya. Perusahaan ini selalu menjunjung nilai-nilai perusahaan untuk terus menjadi perusahaan terbaik seperti nilai penciptaan, kemitraan, inovasi, teamwork, kewiraswastaan, dan integritas. Tidak hanya nilai perusahaan, PT. Nipsea Paint and Chemicals juga memberikan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi kerja guna meningkatkan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Dalam jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol.2 No.2 Tahun 2021 yang berjudul pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengemukakan hasil penelitiannya yaitu bahwa variabel independen (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan maupun partial.

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 22 karyawan tetap mengenai lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 di bawah ini :

**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Pra Survei**



Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2021

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada gambar 1.1 dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 22 karyawan tetap di PT. Nipsea Paint and Chemicals dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang diinterpretasikan dari tabel 3.4 dapat dijelaskan bahwa untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,70 tergolong baik berarti di PT. Nipsea Paint and Chemicals telah menerapkan lingkungan kerja dengan baik. Untuk variabel beban kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,48 artinya tergolong rendah berarti karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals beban kerjanya tidak berlebihan. Kemudian nilai rata-rata pada variabel stres kerja sebesar 2,50 artinya tergolong rendah berarti karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 2,40 artinya kinerja karyawan tergolong rendah berarti kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals kurang optimal.

Dari penelitian awal di atas sebagai fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, diidentifikasi masalah di PT. Nipsea Paint and Chemicals adalah:

1. Lingkungan Kerja memiliki fasilitas yang baik tetapi kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals rendah.
2. Beban Kerja rendah tetapi kinerja karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals kurang optimal.
3. Stres Kerja karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals rendah tetapi kinerja karyawan rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja serta kinerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 110 yang merupakan karyawan tetap PT. Nipsea Paint and Chemicals.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, perumusan masalah dalam penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Nipsea Paint and Chemicals mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja sebagai peningkat kinerja kerja karyawan.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.