

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan (Kasmir, 2016:3).

Kegagalan dalam mengelola SDM dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, yaitu manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai. Dengan melihat kenyataan ini pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan. Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi. Salah satu strategi dalam peningkatan kerja SDM adalah penerapannya beban kerja yang membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut Mudayana dalam Hannani (2016:4), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan dan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai Ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang, karena jika beban kerja meningkat dapat mengganggu kinerja.

Selain itu factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:597), menyatakan stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Lingkungan kerja merupakan tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-

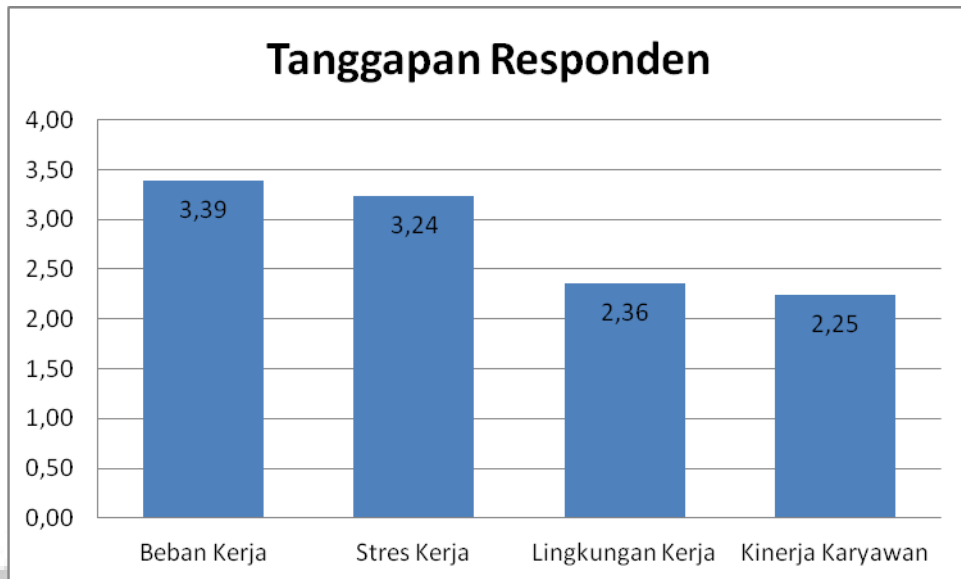
hari. Menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

PT Voltech Kreasi Engineering adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang/jasa. Adapun segmen yang menjadi fokus PT. Voltech Kreasi Engineering adalah *electrical* dan *automation*. PT. Voltech Kreasi Engineering memproduksi berbagai macam panel MCC (*Motor Control Center*), Panel ATS (*Automatic Transfer Switch*), Panel Uncoiler dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan tersebut harus memiliki keterampilan dan kecekatan dalam bekerja, dengan begitu setiap pekerjaannya akan terlihat rapih dan tepat. Tetapi tidak semudah itu untuk menemukan karyawan yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Beban kerja yang di terima oleh karyawan tidak sesuai dengan *jobdesk* nya masing – masing, atau melimpahkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh seorang administrasi tetapi yang mengerjakan bagian *acounting*, atasan yang memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan instruksi yang kurang jelas sehingga menimbulkan kesalahpahaman.

Pekerjaan yang ada dalam perusahaan menuntut karyawannya bekerja melebihi waktu yang sudah di tentukan dan harus di selesaikan segera membuat karyawan sering bekerja di luar jam kerjanya mereka yang sudah di tentukan oleh pemerintah sehingga membuat karyawan merasa stres akan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang tata letak ruangan yang tidak teratur membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya, atau pun merasa terganggu dengan orang yang datang karena tidak ada privasi terhadap dirinya atau pekerjaannya sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja maka dari itu kinerja kayawannya akan menurun adapun kinerja karyawannya meningkat itu akan membuat karyawan menjadi stres dengan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Sehingga itu semua membuat kinerja karyawan menurun setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memajukan perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebarkan pra kuesioner kepada 20 responden karyawan terhadap beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering, dapat dijelaskan dengan diagram 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: (Data diolah, 2021)

Dari grafik diatas, berdasarkan tabel tinggi interpretasi jawaban responden untuk variabel beban kerja rata-rata 3,39 yang masuk dalam kategori beban kerja sangat tinggi dalam tabel interval yang artinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dibebani dengan tugas yang sulit. Karena karyawan diminta bekerja secara efektif agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Permasalahan stress kerja berdasarkan grafik diatas memiliki rata-rata 3,24 yang termasuk dalam kategori tinggi dalam tabel interval yang artinya karyawan merasa tertekan dengan kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan lingkungan kerja berdasarkan grafik diatas dengan rata-rata 2,36 yang termasuk dalam kategori tidak baik pada tabel interval yang artinya karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dengan lingkungan

kerja yang tidak kondusif. Maka dari itu berpengaruh pada kinerja karyawannya dengan hasil grafik diatas rata-rata kinerja karyawan 2,25 yang masuk kategori rendah dalam tabel interval yang artinya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai adakah pengaruh yang melatar belakangi kinerja karyawan PT Voltech Kreasi Engineering, melalui penelitian dengan judul diatas yaitu **“Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Voltech Kreasi Engineering”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah di PTVoltech Kreasi Engineering adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sangat tinggi membuat kinerja karyawan rendah.
2. Stress kerja yang cukup tinggi membuat kinerja karyawan menurun.
3. Lingkungan kerja tidak baik sehingga masih kurang untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalahnya adalah beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Voltech Kreasi Engineering sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Voltech Kreasi Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTVoltech Kreasi Engineering.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Voltech Kreasi Engineering.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penggunanya baik secara teoritis maupun praktis:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

