

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan berharga bagi sebuah organisasi atau lembaga. Karena sumber daya manusia adalah yang satu-satunya sumber daya yang bisa menjalankan sumber daya lainnya. Demikian juga unsur sumber daya manusia ialah salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan. Kewajiban yang harus dihadapi oleh organisasi, adalah untuk menyelesaikan setiap tantangan yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah yang utama bagi sebuah organisasi. Kehadiran sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh perusahaan sangat penting sehingga menuntut adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten dalam berbagai bidang, melainkan mempunyai bakat untuk mendukung kinerja dan memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. PT. Pantja Putra Mashindo. Kami perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang kami tawarkan adalah rental atau service genset open atau silent, rental Forklift, dan lain-lain. Selain rental Genset, kami juga menjual genset. Menurut HRD PT. Pantja Putra Mashindo mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan di PT. Pantja Putra Mashindo. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pantja Putra Mashindo. Hal ini diidentifikasi dari adanya beberapa masalah di

perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target pada PT. Pantja Putra Mashindo. Hal ini diidentifikasi berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja para karyawan, serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang sesuai dan tepat dalam organisasi. Di sisi lain, suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan harus berjalan beriringan dengan kebutuhan diri dan kesejahteraan. Berikut data penjualan atau sewa Genset dan Air Kompresor pada PT. Pantja Putra Mashindo pada bulan Januari – Juni 2021

Tabel 1.1

Data Penjualan Pada Bulan Januari – Juni 2021

Bulan	Genset (per/unit)	Air Compressor (Per/unit)	Target
Januari	44	45	50 unit/perbulan
Februari	48	45	
Maret	45	47	
April	42	42	
Mei	40	35	
Juni	38	40	

Sumber data PT. Pantja Putra Mashindo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari periode bulan januari-juni 2021 penjualan atau sewa genset dan air compressor tidak ada yang mencapai target perusahaan yaitu 50 unit per bulan, pada bulan februari paling baik mendekati target perusahaan sebanyak 48 unit yang terjual. Menurut HRD PT. Pantja Putra Mashindo mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak

tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan di PT. Pantja Putra Mashindo. Hal ini diidentifikasi dari adanya beberapa masalah di perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target pada PT. Pantja Putra Mashindo. Hal ini diidentifikasi berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Menurut (Sidanti, 2018:62) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afiandi (2018:33) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

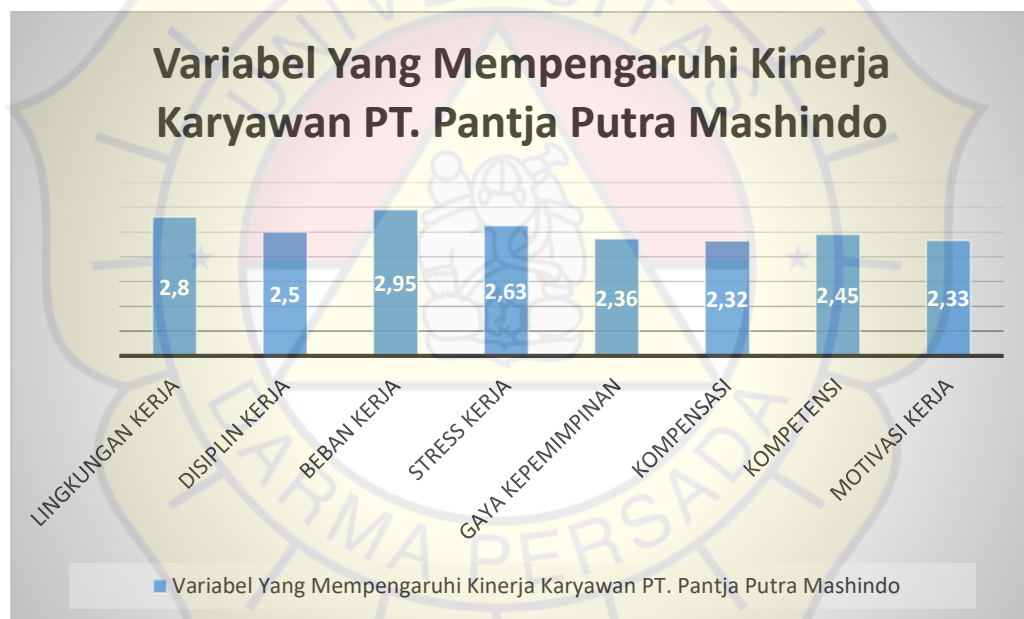
Disamping faktor lingkungan kerja, Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja. Beban kerja karyawan merupakan

ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan jam kerja, ukuran, tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Menurut Munandar (2016:385) beban kerja adalah tugas- tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2006). Beban kerja dapat dilihat dari secara fisik dan mental. Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja, sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Altaf dan Atif (2011) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Mustapha dan Ghee (2013) menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan lingkungan kerja. Karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah dan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Namun ada lagi satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja atau karyawan yaitu stres kerja yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugas dan prestasi

kerjanya. Biasanya, stres semakin kuat apabila karyawan menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi Kinerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo dengan variabel berupa Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja, Stress kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 19 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:

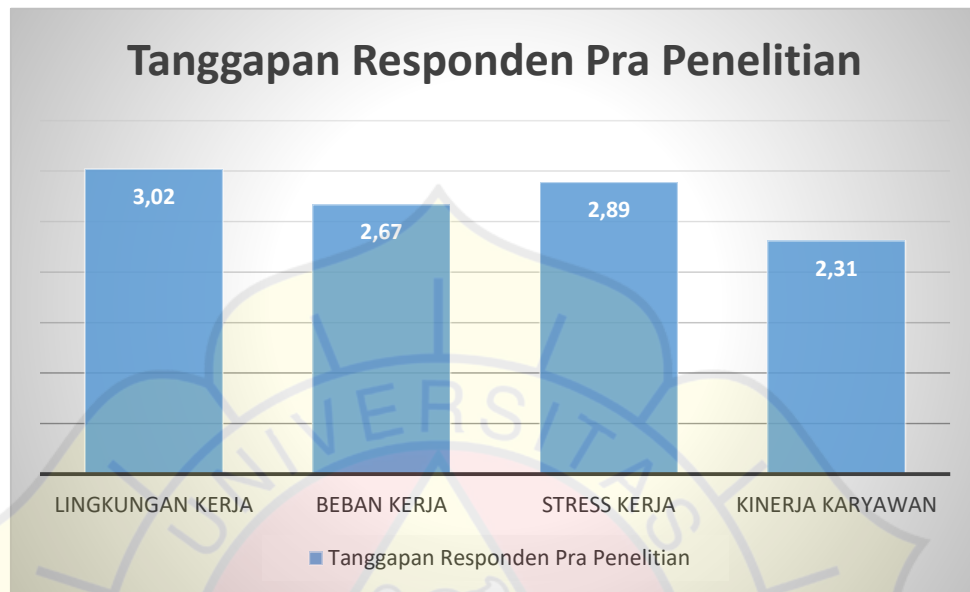


Sumber diolah peneliti

Gambar 1.1 Tanggapan Responden Pra Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja kerja di PT Pantja Putra Mashindo adalah Lingkungan kerja, Beban kerja dan Stress kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 22 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Pantja Putra

Mashindo mengenai pengukuran Kinerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan kerja, Beban kerja dan Stress kerja terhadap 19 karyawan



Sumber diolah peneliti

Gambar 1.2 Tanggapan Responden Pra Penelitian

Berdasarkan gambar diagram 1.2 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 yaitu variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,02 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tergolong sangat baik yang dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kegiatan kerja. Selanjutnya, variabel beban kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,67 mengidentifikasi bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan tergolong tinggi dan dapat diartikan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dari perusahaan. Kemudian responden untuk stress kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,89 mengidentifikasi bahwa stress kerja karyawan tergolong tinggi yang

berartikan karyawan memiliki tingkat stress kerja yang tinggi diperusahaan. Pada variabel terakhir, variabel kinerja dengan rata-rata sebesar 2,31 mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan rendah.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan, stress kerja dan beban kerja meskipun lingkungan kerja sangat baik. Dengan demikian penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Pantja Mashindo”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Lingkungan kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo memiliki suasana yang baik namun belum dapat mendorong kinerja karyawan di PT Pantja Putra Mashindo.
2. Beban kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo yang tinggi sehingga kinerja karyawan rendah.
3. Stress kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan rendah.
4. Kinerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo rendah yang diakibatkan dari lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja yang ada diperusahaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pantja Putra Mashindo.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo ?

2. Untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo ?
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo ?
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap PT Pantja Putra Mashindo ?

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoritis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT Pantja Putra Mashindo dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

b. Bagi PT Pantja Putra Mashindo

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Pantja Putra Mashindo mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja serta kinerja karyawan

