

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

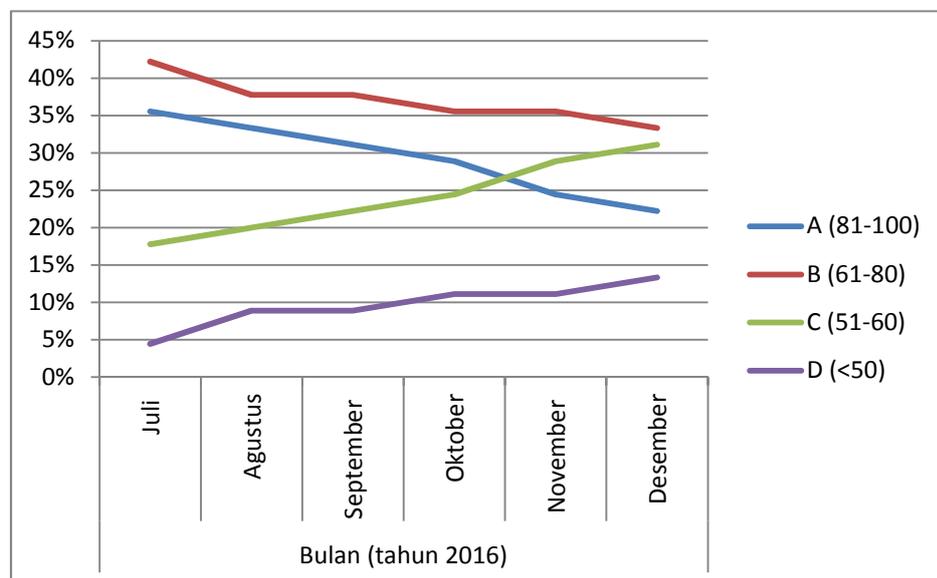
Pada era modern ini, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam menghadapi situasi tersebut, perusahaan perlu menyusun strategi dan kebijakan manajemen, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan merupakan kekayaan (*asset*) utama yang harus dikelola secara optimal. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja maksimal baik secara individu maupun kelompok. Hal ini dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh karyawan. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan pasti mengharapkan hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Pencapaian hasil kerja dapat ditentukan oleh karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab serta kedisiplinan. Namun, seringkali karyawan tidak bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang rendah.

PT “S” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti. Perusahaan ini telah menghasilkan produk-produk yang inovatif, mulai dari *mall*, *apartment*, ruko, hingga rumah berbagai tipe.

Perusahaan berusaha menghasilkan produk berkualitas yang memiliki rasa nyaman serta dapat berkesinambungan dengan kehidupan global. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan terjadi di PT “S”. Data yang dapat digunakan untuk mewakili kinerja adalah data penilaian kinerja karyawan. PT “S” menilai kinerja karyawan melalui berbagai aspek. ini merupakan data penilaian kinerja karyawan tetap PT “S”.



**Gambar 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT “S”**  
 Sumber: grafik diolah oleh peneliti (2017)

Gambar 1.1 diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan dari bulan Juli sampai Desember 2016. Standar nilai untuk karyawan tetap PT “S” adalah nilai B. Sedangkan, grafik menunjukkan bahwa nilai B selalu mengalami penurunan dari bulan Juli sampai Desember 2016. Begitu pula yang terjadi pada nilai A, yang mengalami penurunan, pada bulan Juli memiliki presentase sekitar 43%, namun pada bulan Desember hanya sekitar 33%. Sedangkan, nilai C yang merupakan dibawah standar justru terus mengalami peningkatan yaitu semula pada bulan Juli memiliki presentase sekitar 18% terus meningkat pada bulan-bulan selanjutnya, dan tertinggi pada bulan Desember yaitu sekitar 31%. Hal serupa juga terjadi pada nilai D yang mengalami peningkatan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan tetap pada tahun 2016.

Untuk memperkuat data yang didapatkan dari perusahaan yaitu data penilaian kinerja karyawan pada gambar 1.1, peneliti melakukan serangkaian pra-penelitian yang berhubungan dengan entitas apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam pra-penelitian tersebut, peneliti menyebarkan 15 kuesioner pada karyawan tetap PT “S”. Hasil pra-penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra-Penelitian Entitas Kinerja pada PT “S”**

No.	Entitas	Jumlah karyawan yang memilih
1	Motivasi Kerja	5
2	Beban Kerja	7
3	Stres Kerja	13
4	Pengawasan	5
5	Lingkungan Kerja	14
7	Kepuasan Kerja	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki frekuensi jawaban tertinggi dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini juga dikuatkan melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu ruangan antar divisi yang berbeda lantai karena kantor berada di dalam sebuah *mall* sehingga mempengaruhi waktu penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan, jaringan internet yang lambat sehingga menghambat pekerjaan karyawan, sering terjadi *miss-communication* antar divisi, komunikasi yang kurang baik dalam suatu divisi, serta pemimpin yang tidak mau mengarahkan karyawan secara langsung.

Faktor-faktor di atas menyebabkan kurangnya kerjasama antar karyawan baik dalam divisi maupun antar divisi. Selain itu, karyawan juga tidak dapat bekerja secara efektif apabila terjadi komunikasi yang kurang baik di dalam kantor karena komunikasi merupakan hal penting untuk membantu karyawan menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.

Peneliti juga melakukan serangkaian pra-penelitian yang berhubungan dengan stres kerja untuk mengetahui berapa persen tingkat masing-masing gejala stres kerja. Dalam pra-penelitian tersebut, peneliti menyebarkan 15 kuesioner pada karyawan PT “S” di bulan Januari 2017. Hasil pra-penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Penelitian Gejala Stres Kerja pada PT “S”**

No.	Gejala Stres Kerja	Presentase (%)
1	Absensi meningkat	60%
2	Ketegangan kerja	73,33%
3	Kebosanan kerja	80%
4	Kegelisahan kerja	40%
5	Sakit kepala	46,67%

Sumber: data diolah oleh peneliti (Januari 2017)

Peneliti menemukan bahwa adanya karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi. Presentase yang tinggi pada indikator kebosanan kerja sebesar 80% dan indikator ketegangan kerja sebesar 73,33%. Dengan stres kerja yang tinggi menyebabkan produktivitas seseorang menurun, sama halnya dengan meningkatnya absensi. Presentase meningkatnya absensi sebesar 60% dan presentase kegelisahan kerja sebesar 40%.

Dan sebanyak 46,67% mengalami sakit kepala ketika bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami kebosanan kerja karena pekerjaan yang monoton dan karyawan mengalami ketegangan kerja maupun kegelisahan kerja disebabkan oleh tekanan kerja yang didapat cukup tinggi. Selain itu, beberapa karyawan harus bekerja pada hari Sabtu atau Minggu. Hal ini mengganggu karyawan karena seharusnya hari libur digunakan untuk *refreshing* dan berkumpul dengan keluarga.

Dari hasil pra penelitian dan wawancara, peneliti menduga bahwa karyawan memiliki stres kerja yang tinggi. Oleh karena itu, stres kerja dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan terhadap organisasi itu sendiri, sehingga stres kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi-kondisi di atas mendorong dan melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT "S". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti menentukan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT "S".

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui masalah tersebut, berikut identifikasi masalah yang peneliti teliti:

1. Pada variabel kinerja, terdapat masalah penurunan tingkat kinerja karyawan yang dilihat dari data penilaian kinerja karyawan.
2. Pada variabel lingkungan kerja, terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pada lingkungan kerja terdapat beberapa masalah seperti ruangan antar divisi yang berbeda lantai dan jaringan internet yang lambat. Pada lingkungan kerja non fisik, terdapat beberapa masalah seperti komunikasi yang kurang baik dalam suatu divisi, sering terjadi *miss communication* antar satu divisi dengan divisi lain dan pemimpin yang tidak mau mengarahkan secara langsung.
3. Pada variabel stres kerja, terdapat beberapa masalah seperti karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi, karyawan merasa bosan karena pekerjaan yang monoton, dan karyawan mengalami kegelisahan dalam bekerja.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil pra penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja menjadi dua faktor tertinggi penyebab rendahnya

kinerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan hal penting dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan tetap PT “S”?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?
4. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan tetap PT “S”.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut, dan sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

### **2. Manfaat Praktis:**

#### **a. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang teori yang terkait konsep kinerja.

#### **b. Bagi PT “S”**

Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ada di perusahaan terkait dengan lingkungan kerja dan sejauh mana tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan mutu dari perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk pembuatan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan secara keseluruhan.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Sumber Daya Manusia, antara lain mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.