

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pembangunan yang semakin meningkat diikuti dengan berkembangnya jasa konstruksi yang semakin ramai dipasaran. Kondisi pasar yang selalu berubah-ubah periode konstruksi yang relatif lama, serta adanya fluktuasi harga material yang sangat sulit diprediksi membutuhkan suatu kemampuan material yang cermat serta pengetahuan yang baik. Perkembangan pesat jasa konstruksi ditandai dengan ramainya pembangunan gedung-gedung bertingkat, perumahan, rumah sakit, jembatan layang, bendungan serta fasilitas lain yang dibutuhkan. Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS, sektor konstruksi juga memberi andil dalam pertumbuhan ekonomi triwulan I 2018 mencapai 5% salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah sisi pertumbuhan lapangan usaha di sektor konstruksi. Kontribusi sektor konstruksi terhadap total PDB triwulan I sebesar 3,5 triliun, sehingga mengalami peningkatan dengan pertumbuhan yang positif dan triwulan II 2018 kontribusi perusahaan konstruksi dalam PDB Indonesia untuk pertama kalinya mencapai di atas 10% setelah stagnan di angka 9% empat tahun sebelumnya.

Salah satu perusahaan konstruksi yang ada di Indonesia tepatnya di DKI Jakarta adalah PT. Tatametrika Nusantara bergerak di bidang pengadaan jasa konstruksi, lingkup perusahaan meliputi bidang-bidang dalam pembuatan pembangunan apartemen, *tower*, hotel, dan gedung kantor (proyek besar) dan pembuatan instalasi listrik rumah (proyek kecil) yang beralamat di Jl. Lingkar luar barat, Puri kembangan, Jakarta Barat. Pada saat proses pembangunan gedung tersebut sumber daya manusia dan alat- alat mesin yang berperan penting dalam pembangunan proyek. Dibutuhkan adanya keahlian dan pelatihan khusus kepada karyawan pekerja lapangan dalam menggunakan mesin dan keahliannya.

Perkembangan perusahaan konstruksi di Indonesia ternyata tidak diikuti oleh pencapaian yang diperoleh oleh PT Tatametrika Nusantara. ini tentu saja dipengaruhi oleh kinerja perusahaan yang tergabung di dalamnya. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan tersebut hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas karyawannya untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, namun terkadang kemampuan yang dimiliki, standarisasi, serta tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat individu tersebut tidak mampu melepaskan diri dari tekanan dan bekerja tidak optimal.

Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut ini data kinerja karyawan PT Tatametrika Nusantara sebagai berikut:

Tabel 1.1
Realisasi Proyek PT Tatametrika Nusantara

Tahun	Proyek		Target		Persentase Penyelesaian	
	Besar	Kecil	Besar	Kecil	Besar	Kecil
2015	3	20	5	30	60%	67%
2016	2	15	5	25	40%	60%
2017	1	10	5	20	20%	50%
2018	0	8	5	15	0%	53%

Sumber: Site Manager PT Tatametrika Nusantara, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 realisasi proyek PT Tatametrika Nusantara setiap tahunnya mulai dari tahun 2015-2018 perusahaan selalu gagal memenuhi target perusahaan. Pada tahun 2015 terdapat penyelesaian proyek besar dengan persentase 60% dan proyek kecil 67%, kemudian pada tahun 2016 terdapat penyelesaian proyek besar dengan persentase 40% mengalami penurunan dan proyek kecil 60%, dan pada tahun 2017 terdapat penyelesaian proyek besar dengan persentase 20% yang mengalami penurunan dan proyek kecil 50%. Sehingga pada tahun 2018 terdapat penyelesaian proyek besar dengan persentase 0% yang mengalami penurunan setiap tahunnya dengan proyek kecil 53%.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sebuah pekerjaan, termasuk dalam sebuah pekerjaan konstruksi yaitu Beban kerja, Lingkungan kerja dan stres kerjanya terhadap kinerja karyawan. Sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas dan efektivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan dalam sebuah proyek. Akibat penggunaan sumber daya manusia yang kurang tepat bisa mengakibatkan sebuah kerugian yang besar pada proyek konstruksi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya terlebih dalam dunia konstruksi.

Pekerja lapangan merupakan profesi yang berperan besar dan mempunyai kedudukan sangat penting serta dominan dalam dunia berjalannya pembangunan proyek. Seorang pekerja lapangan memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang besar, sebab dituntut untuk mengerjakan pembangunan sebuah proyek yang berkualitas.

Berdasarkan jurnal Al-Irsyad Analisis Strategi Penanggulangan Kecelakaan kerja untuk mencapai tingkat kecelakaan kerja nihil (*Zero Accident*) pada PT. Tasik Raja. Di Indonesia disadari bahwa pelanggaran tentang norma K3 masih sering ditemukan di lapangan. Data kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Sementara, menurut data *International Labor Organization* (ILO). Di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70% berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup (Ancaman Kecelakaan kerja, 2013). Perusahaan yang beroperasi di Indonesia belum menerapkan program K3. Hal ini dapat dilihat dari sekitar 169.000 perusahaan yang terdaftar, serta 25.000 perusahaan dengan jumlah karyawan di atas 100 orang, ternyata yang meraih penghargaan *zero accident* hanya 66 atau 0,26% perusahaan (Santoso, 2008). Kondisi nihil kecelakaan atau *zero accident* tidak dapat tercapai tanpa diiringi penerapan yang benar dan jujur terhadap sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan pada perusahaan yang mendapat sertifikat bendera emas masih terjadi kecelakaan (Tarigan, 2008). Menurut Heinrich HW & D. Peterson (1980) bahwa sekitar 80% kecelakaan kerja disebabkan oleh perbuatan yang tidak aman *unsafe action* dan hanya 20% oleh kondisi yang tidak aman, sehingga pengendaliannya pun harus bertitik tolak dari perusahaan yang tidak aman dalam hal ini adalah perilaku manusia.

PT Tatametrika Nusantara sendiri memiliki perkembangan jumlah kecelakaan kerja yang cukup memprihatinkan. Berikut ini adalah jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT Tatametrika Nusantara di tahun 2015-2018.

Tabel 1.2
Data Kecelakaan kerja PT. Tatametrika Nusantara
Tahun 2015-2018

Tahun	Kategori Kecelakaan		Jumlah Kecelakaan
	Ringan	Berat	
2015	-	1	1
2016	2	1	3
2017	-	1	1
2018	2	3	5

Sumber: *Site Manager* PT Tatametrika Nusantara, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 Lingkungan kerja dan beban kerja sangat berkontribusi pada probabilitas terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan data di atas, jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT Tatametrika Nusantara berbeda beda setiap tahunnya. Pada tahun 2015 dan 2017 kecelakaan hanya terjadi sekali dalam satu tahun dengan bentuk kecelakaan berat. Pada tahun 2016, kecelakaan

kerja meningkat jumlahnya 3 kali lebih banyak. ini mengindikasikan bahwa pada tahun tersebut, ada kecelakaan kerja yang kemungkinan diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu berat maupun lingkungan kerja yang tidak kondusif. Buruknya, dua tahun kemudian pada tahun 2018 jumlah meningkat hampir setengahnya, yaitu 60% dimana terjadi kecelakaan terbanyak sepanjang dari tahun 2015 sampai dengan 2018. Ini mengindikasikan bahwa pada tahun sekarang ini, angka kecelakaan kerja di perusahaan PT Tatametrika Nusantara memburuk.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja, dimana suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan luar diri seseorang. Menurut Nurmalasari (2013) ada keterkaitan beban kerja yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal tersebut dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan (Ahmed dan Ramzan, 2013).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya Lumintang (2016). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukannya dan merupakan faktor pendukung bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Nitisemito, 2011).

Setiap orang dimana pun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Stres sebagai suatu kondisi yang dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan, hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan Robbins dan Judge (2008). Sedangkan menurut Rivai

(2013) ada keterkaitan stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika stres kerja bertambah akan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Selanjutnya sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening dari para karyawan di tempat penelitian. Berikut adalah tabel pra survey yang dilakukan peneliti di tempat penelitian.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Karyawan PT Tatametrika
Nusantara

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN	
		YA	TIDAK
1	Di dalam PT. Tatametrika Nusantara, apakah ada keluhan terhadap beban kerja fisik yang terlalu berat?	60%	40%
2	Apakah pernah terjadi kecelakaan dalam pembangunan proyek?	65%	35%
3	Apakah anda pernah berselisih dengan rekan kerja atau pimpinan terkait dengan pembangunan yang tidak sepaham?	60%	40%
4	Apakah pekerja PT.Tatametrika Nusantara mempunyai hubungan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	45%	55%
5	Apakah pekerja PT Tatametrika Nusantara mempunyai hubungan kerja yang saling terbuka dalam berkomunikasi apabila ada permasalahan atau konflik di lingkungan pekerjaan	40%	60%
6	Apakah kerja keras anda sebanding dengan apa yang diterima, dan sesuai dengan harapan?	25%	75%
7	Apakah untuk memenuhi target perusahaan terkadang pekerja harus melakukan tindakan yang berbahaya?	60%	40%
8	Apakah penyelesaian pembangunan proyek PT.Tatametrika Nusantara dikerjakan dengan tepat waktu?	30%	70%
9	Apakah pimpinan selalu memberikan arahan untuk mencapai tujuan dari pembangunan proyek tersebut?	15%	85%

Sumber: Hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti, Oktober 2018

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey dengan 20 responden menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tatametrika Nusantara ada 60% karyawan mengeluh akan beban kerja fisik yang terlalu berat, keluhannya karena PT. Tatametrika Nusantara apabila turun barang terlalu banyak namun tidak sebanding dengan jumlah pekerja yang ada. Sehingga dapat menimbulkan kecelakaan dalam pembangunan proyek sebanyak 65%, kecelakaan sering terjadi akibat karyawan salah teknis dalam melakukan suatu pekerjaan Begitu juga adanya perselisihan dengan rekan kerja atau pimpinan terkait dengan pembangunan yang tidak sepaham sebanyak 60%, karena pekerja terkadang sering berbeda pendapat dengan atasan dalam melakukan pembangunan proyek. 55% karyawan PT Tatametrika Nusantara belum mempunyai hubungan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan 60% menyatakan bahwa karyawannya tidak saling terbuka dalam berkomunikasi apabila ada permasalahan atau konflik di lingkungan pekerjaan.

Dapat dilihat juga ada 75% karyawan PT. Tatametrika Nusantara yang hasil kerja kerasnya tidak sebanding dengan apa yang diterimanya, dan tidak sesuai dengan harapan yang mereka inginkan dengan alasan karena gaji yang diterimanya masih rendah. Begitu juga untuk memenuhi target perusahaan 60% karyawannya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya seperti pengerjaan di bagian pemasangan listrik penyambungan antar arus listrik masuk dan keluar. Dan dalam penyelesaian pembangunan proyek ada 70% pembangunan yang belum tepat waktu, karena terselesainya pembangunan proyek tergantung pada pekerja lapangannya dan pimpinannya untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. dan 85% pimpinan belum mampu memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan dari pembangunan proyek PT. Tatametrika Nusantara, karena pimpinan dan karyawannya yang sering berbeda pendapat dalam pembangunan proyek.

Berdasarkan wawancara dengan *Site Manager*, yang bekerja di bagian koordinasi dalam pelaksanaan proyek (pengawas lapangan), pekerjaan yang dikerjakan PT. Tatametrika Nusantara yang berhubungan dengan bidang konstruksi dalam penyelesaian pembangunan proyek tergantung pada pekerja lapangannya. PT. Tatametrika Nusantara dalam pembangunan proyek setiap tahunnya hanya terselesaikan 75% terkadang mengalami peningkatan kadang mengalami penurunan, tergantung pada pekerja lapangannya. Apabila pekerja lapangannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, maka dapat dipastikan pembangunan PT. Tatametrika Nusantara dapat selesai dengan tepat waktu. Namun namanya proyek pasti dalam pembangunannya tidak tepat waktu pasti ada saja masalah dari pimpinannya maupun karyawannya. Itulah yang dapat menghambat dalam suatu pembangunan proyek. Namun sebagai *Site Manager* mempunyai visi dan misi untuk PT. Tatametrika Nusantara dengan visi belajar dan menjadi lebih baik untuk kedepannya, dengan misi menyelesaikan tugas apa yang menjadi tanggung jawab untuk perusahaan, dan ini yang menjadikan tolak ukur yang bisa diberikan untuk perusahaan. di PT. Tatametrika Nusantara terkait

dengan pekerja lapangannya memang ada keluhan dari pekerja, karena beban pekerjaan mereka yang terlalu berat, sehingga dapat menimbulkan perselisihan sering terjadi dalam lingkup kerja, biasanya terjadi karena beban kerja yang melebihi beban kerja mereka, karena target khusus yang diminta oleh atasan untuk penyelesaian pembangunan proyek.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Stres kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tatametrika Nusantara Puri Kembangan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pembangunan proyek, sehingga mengalami penurunan target perusahaan.
2. Prosedur kerja tidak berjalan dengan baik menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.
3. Jumlah pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan menyebabkan beban kerja terlalu berat.
4. Adanya hubungan kerja sama yang tidak baik dalam menyelesaikan pembangunan proyek, sehingga menimbulkan permasalahan atau konflik di lingkungan pekerjaan.
5. Adanya hasil kerja keras yang tidak sebanding dengan apa yang diterima dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan berpotensi menurunkan kinerja karyawan.
6. Pimpinan yang kurang memberikan arahan yang baik untuk karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada hal-hal yang terdapat pada identifikasi masalah maka pembatasan masalah pada variabel Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Stres kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tatametrika Nusantara Puri Kembangan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tatametrika Nusantara?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tatametrika Nusantara?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tatametrika Nusantara?
6. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tatametrika Nusantara.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tatametrika Nusantara.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tatametrika Nusantara.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT Tatametrika Nusantara.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, kalangan akademis, dan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan beban pertimbangan serta evaluasi tambahan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pertimbangan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada di dalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau tambahan sebagai masukan bagi bidang sumber daya manusia yang dapat dijadikan indikator dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.