

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lain yang ada di dalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai prestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan

kata lain keberlangsungan perusahaan itu di tentukan oleh kinerja karyawanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan luar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Kemudian stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Adanya pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kerja yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Mowilex Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing yang memulai memproduksi produk cat pertama di Indonesia pada awal Maret 1970, dan berpusat di Jakarta Barat. PT. Mowilex Indonesia mengembangkan sayapnya pada tahun 2005 dengan membuka cabang pada seluruh daerah dan pulau yang

terdapat di Indonesia, seperti pulau Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Bali dan Sumatera.

PT. Mowilex Indonesia sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan kerja yang baik serta kondusif. Berikut adalah data jumlah karyawan dan pencapaian produksi tahun 2011-2015:

**Tabel 1.1 Jumlah karyawan dan jumlah produksi tahun 2011 – 2015**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Per Tahun	Jumlah Produksi/ Per Tahun	Target Per Tahun	Persentase Pencapaian Produksi
1	2011	172 Karyawan	11.578 Ton	13.900 Ton	73,29 %
2	2012	233 Karyawan	14.845 Ton	16.200 Ton	80,63 %
3	2013	257 Karyawan	16.656 Ton	19.980 Ton	73,36 %
4	2014	249 Karyawan	17.267 Ton	20.720 Ton	73,33 %
5	2015	254 Karyawan	18.847 Ton	22.600 Ton	73,33 %
Persentase rata-rata pencapaian Produksi					74,78 %

Sumber: Dept. HRD dan Dept. PPICPT. Mowilex Indonesia Jakarta, 2016

Berdasarkan tabel di atas (1.1), dapat dilihat bahwa setiap tahunnya jumlah produksi yang dihasilkan pertahunnya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini disebabkan oleh kenaikan target produksi setiap tahunnya yang dimana tidak diimbangi dengan kenaikan jumlah karyawan.

Stress kerja merupakan masalah-masalah yang pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses intraksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaanya.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui pada tahun 2011 jumlah karyawan bagian produksi berjumlah 172 karyawan, pada tahun ini bagian produksi menerapkan sistem lembur (*overtime*) untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Kemudian pada tahun 2012 pada bagian produksi menerapkan sistem jam kerja 2 shift dan menambah jumlah karyawan menjadi 233 karyawan, hasilnya pada tahun 2012 bagian produksi mengalami kenaikan jumlah produksi dari tahun sebelumnya akan tetapi target yang ditetapkan oleh perusahaan masih belum tercapai pada produksi ditahun 2012.

Sedangkan pada tahun 2013 jumlah karyawan berjumlah 257 karyawan dan masih belum mencapai target yang di tetapkan perusahaan, di tahun 2014 berjumlah 249 karyawan, dan pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 254 karyawan. Dilihat dari 5 tahun terakhir terdapat kenaikan jumlah karyawan setiap tahunnya, dimana hal ini disebabkan jumlah peningkatan target produksi yang harus dicapai setiap tahunnya. Jumlah kenaikan produksi yang terbanyak terdapat pada tahun 2015 dimana jumlah produksi mencapai 18.547 Ton, naik sebesar 1.580 Ton dari tahun sebelumnya pada tahun 2014 yang hanya mencapai 17.267 Ton dengan jumlah karyawan sebanyak 249 orang.

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pencapaian produksi yang dihasilkan oleh bagian produksi PT. Mowilex Indonesia yaitu sebesar 74,78% yang di bulatkan menjadi 75%. Sehingga dapat dikatakan bahwa bagian produksi masih belum mencapai target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan

Hal ini mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja akibat penambahan target produksi yang dimana tidak seimbang dengan penambahan jumlah karyawan disetiap tahunnya.

Dengan demikian para karyawan dituntut oleh perusahaan untuk selalu dapat menutup target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adanya target yang telah dibebankan pada para karyawan tersebut, maka munculah sebuah permasalahan dalam jumlah produksi pada PT. Mowilex Indonesia. Hal ini dikarenakan minimnya jumlah penambahan karyawan baru dan peningkatan jumlah produksi yang cukup besar, sehingga membuat karyawan PT. Mowilex Indonesia mengalami kesulitan untuk menutup target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di dalam hal ini juga dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja para karyawan di bagian produksi PT. Mowilex Indonesia, sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

Kesenjangan stres kerja ini merupakan keseriusan yang menimpa setiap karyawan di PT. Mowilex Indonesia. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya, yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan berarti mengganggu kepuasan kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi yaitu seperti beban kerja yang berat, waktu kerja yang berlebihan, iklim kerja yang tidak sehat dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja. Hal ini merupakan indikasi bahwa

begitu banyak stres yang dialami pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian stress kerja yang difungsionalkan akan dapat membantu organisasi berjalan lebih efektif.

Penilaian Lingkungan Kerja PT. Mowilex Indonesia Tahun 2011-2015. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama. Adanya ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di area bagian produksi PT. Mowilex Indonesia yaitu :

1. Adanya ventilasi udara yang kurang mendukung pada saat proses produksi berjalan
2. Area produksi yang kurang luas untuk menampung hasil produksi
3. Adanya kebisingan ditempat kerja pada saat produksi berjalan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada area produksi PT. Mowilex Indonesia ditemukan fasilitas-fasilitas yang kurang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mowilex Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji serta membahas tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengambil judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mowilex Indonesia bagian Produksi)”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang di kemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada disekitar area produksi PT. Mowilex Indonesia dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stress kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Ventilasi udara yang masih kurang mendukung pada saat operasional produksi yang menyebabkan sirkulasi udara mengganggu karyawan saat bekerja, masih kurangnya area produksi dimana tempat hasil penyimpanan produksi masih kurang mencukupi, dan Kebisingan suara pada saat produksi menyebabkan kurangnya tingkat kenyamanan yang diterima karyawan.
2. Tingginya tingkat kenaikan produksi tetapi tidak diimbangi dengan bertambahnya karyawan baru di bagian produksi PT.Mowilex Indonesia.
3. Adanya target yang dibebankan kepada karyawan sehingga menimbulkan frustasi dalam bekerja di bagian produksi PT.Mowilex Indonesia.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dikarenaakan keterbatasan biaya dan waktu yang peneliti miliki, maka penelitian ini hanya dibatasi di PT. Mowilex Indonesia pada bagian produksi, seperti:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di bagian produksi PT.Mowilex Indonesia.



2. Fokus penelitian ini adalah mengenai lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT.Mowilex Indonesia.
3. Yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PT.Mowilex Indonesia pada bagian produksi.

### **1.3.Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Mowilex Indonesia ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Mowilex Indonesia ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Mowilex Indonesia ?
4. Apakah lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Mowilex Indonesia ?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mowilex Indonesia.

2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mowilex Indonesia .
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Mowilex Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mowilex Indonesia Bagian Produksi.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.
  - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan

pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan didalam perusahaan.