

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2005, h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi 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 kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2005) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor 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 stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri

seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2005, h.318) 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. Menurut Sari (2006) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, 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 (Nitisemito 2006, h.197). Lingkungan kerja fisik 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 tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, 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 seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang

– orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 2006, h.183). 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 mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pataya Raya *Freight Forwader* Semarang yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi adalah mencari eksportir sesuai dengan permintaan importir (pembeli), menyelesaikan dokumen – dokumen yang diperlukan dalam ekspor barang, memilih rute dan alat transportasi yang sesuai, menyelesaikan biaya – biaya yang timbul akibat kegiatan ekspor, serta menerbitkan *House Bill of Lading*. Pada PT. Karya Indah Multiguna Bekasi 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 stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Karya Indah Multiguna Bekasi dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar pelabuhan dengan kondisi yang begitu panas, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan, barang – barang ekspor dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi adalah masih kurangnya tingkat kesadaran diri dan rasa empati manajemen. Dalam aktivitas kerja pada PT. Karya Indah Multiguna Bekasi sering kali karyawan dituntut untuk menyelesaikan produktivitas guna mengharapkan target perusahaan . Hal ini biasa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kesadaran diri akan tanggung jawab pekerjaan, masih rendahnya rasa empati sehingga perlu diberikan informasi pengetahuan kepada manajemen.

Berdasarkan pada persoalan- persoalan diatas dan melihat pengaruh dari lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul :

“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA INDAH MULTIGUNA BEKASI”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Multiguna Bekasi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Multiguna Bekasi?

3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Indah Multiguna Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Multiguna Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Multiguna Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Multiguna Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua kalangan.

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi Teoritis
 - a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.
2. Bagi Praktisi
 - a. Dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman pemimpin dalam mengambil keputusan pada organisasi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bab I merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
2. Bab II merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian

terdahulu, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan tema penelitian ini mencakup Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja.

3. Bab III merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis dan pengujian hipotesis.
4. Bab IV merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan meliputi karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian.
5. Bab V merupakan penutup skripsi yang berisi kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.