

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan globalisasi, banyak perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Artinya perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan untuk pengembangannya, karena sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat berperan dalam maksimalisasi kinerja perusahaan.

Dengan sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan, sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2013).

Kinerja adalah sesuatu dikerjakan oleh produk yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Jadi, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik yang berupa barang atau jasa, biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan. Sehingga semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Sutrisno:2010).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arikunto:2011).

Salah satu fungsi manajemen adalah pengorganisasian yaitu bagaimana perusahaan dapat mengatur sumber daya manusia agar efektif dan mengerahkan kemampuannya dalam mengembangkan kinerja terbaiknya. Namun disini juga diperlukan fungsi manajemen selanjutnya ialah pengawasan, dimana peran seorang manager dalam mengawasi bawahannya yaitu sumber daya manusia agar dapat bekerja secara profesional dan disiplin dalam bekerja.

Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager, salah satu yang mungkin perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan dan antar pimpinan dengan bawahan, juga perlunya lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan selama magang pada PT. Bumen Redja Abadi (MITSUBISHI), perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan adanya tekanan dan intimidasi.

Dari data realisasi servis kendaraan di perusahaan per-bulan pada bulan februari 2021, Kinerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi dinilai berdasarkan target pencapaian yang diperoleh oleh karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi dengan tabel sebagai berikut ini :

Tabel 1. 1
Data Realisasi Target Servis Kendaraan PT.Bumen Redja Abadi

No	Servis Kendaraan	Target	Aktual/performan	Presentase
1	City Car	200	170	85 %
2	Suv	350	335	95,7 %
3	Mpv	400	380	95 %
4	Truk	200	160	80 %
5	L300 (bak terbuka)	150	135	90 %
Total		1300	1180	

Sumber: Data pra survey diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menangani servis kendaraan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yang menunjukkan bahwa hasil servis kendaraan pada bulan februari 2021 tidak mencapai targetnya terbukti dengan angka yang berada pada table pra survei diatas. Target tidak tercapai disebabkan karena berbagai factor. Faktor yang pertama memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang

kerja seperti adanya gangguan nyamuk, kebisingan karena mesin, dan lainnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Berdasarkan wawancara dan observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak. Karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Selanjutnya adalah faktor konflik kerja, hal tersebut diindikasikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik kerja yang terjadi membuat karyawan merasa tidak nyaman saat sedang berada di kantor, sehingga menyebabkan kinerja mereka menjadi tidak maksimal. Cara menanggulangi konflik kerja adalah sering mengadakan acara yang dapat memperkuat rasa empati dan saling menghargai agar tidak terjadi konflik di lingkungan kerja. Adapun beberapa hasil penelitian yang menunjukkan terjadinya *research gap* dari penelitian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh (Effendy and Fitria 2019) Studi kasus pada PT. Modernland Realty, Tbk. Hasil uji Analisis regresi linier berganda Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Julvia 2016) pada PT. Hiraki. Hasil penelitian dari uji analisis regresi berganda stres kerja (X_1) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan Konflik Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Yonata and Sugandha 2019) pada PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. Hasil penelitian dari analisis koefisien kolerasi berganda menunjukkan Lingkungan Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Riana and Aghata 2016) pada Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Hasil Penelitian dari analisis ini menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang terakhir yaitu yang dilakukan oleh (Septianto 2011) Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian dari analisis ini menunjukkan bahwa regresi linier berganda menunjukkan Lingkungan Kerja (X_1), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Dan Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan konflik kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bumen Redja Abadi (MITSUBISHI) Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi (Mitsubishi) Semarang?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi (Mitsubishi) Semarang?
3. Bagaimana konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi (Mitsubishi) Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi (Mitsubishi) Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi (Mitsubishi) Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi (Mitsubishi) Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pendidikan temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan yang diteliti, hasil dari temuan penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan wawasan yang dimiliki peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

