

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pencapaian tujuan dari suatu organisasi yang baik adalah sebuah prestasi dari organisasi itu sendiri, agar organisasi yang baik menjadi kenyataan dibutuhkan komitmen dari semua pihak, baik organisasi maupun masyarakat. Organisasi yang baik dan efektif harus memiliki individu-individu yang berkompeten di dalamnya, selain itu organisasi harus memiliki lingkungan kondusif didalamnya guna mewujudkan suasana lingkungan yang membantu karyawan-karyawan yang bekerja di organisasi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut tentu tak lepas dari kinerja karyawan didalamnya. Karena kinerja karyawan juga berperan penting demi terwujudnya suatu organisasi. Kondisi karyawan juga harus diperhatikan, karena dalam sehari-hari kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai masalah terutama masalah dalam pekerjaan, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun aktivitas psikis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh

karyawan. Tekanan yang dialami karyawan membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja. Jika karyawan mengalami stres kerja maka hal tersebut dapat mengganggu kemampuan karyawan dalam bekerja dan dapat membuat hasil kerja tidak maksimal.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres sendiri merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008). Stres kerja memiliki dua sisi pengaruh yang berbeda, stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh negatif maupun positif.

Dalam penelitian Ruhana dkk. (2016) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya menurut penelitian dari Iresa dkk. (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sari (2017) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2008)

Dalam penelitian Munparidi (2012) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya menurut hasil penelitian yang dilakukan Logahan dkk. (2012) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas, apabila hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian Runtuwene dkk.(2016) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya menurut hasil penelitian yang dilakukan Rolos dkk.(2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja dan jika hal itu terus terjadi maka kemungkinan karyawan akan mengalami stres kerja.

Pabrik Gula Trangkil (PG Trangkil) merupakan salah satu pabrik gula yang terdapat di Jawa Tengah. PG Trangkil terletak di desa Trangkil, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Pengelola dan Direksinya adalah Badan Hukum PT Kebon Agung dengan kepemilikan saham oleh Yayasan Kesejahteraan

Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI).Oleh karena itu fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan pada PG Trangkil yang masih belum sesuai harapan.Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Sama halnya dengan PG Trangkil yang masih belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja karyawannya, seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**TARGET DAN KINERJA TEBU TERGILING PG TRANGKIL**  
**TAHUN 2012 S/D 2017**

Tahun	Target (Ton )	Aktual Target (Ton)	Persentase (%)
2012	900.000	910.000	101,1%
2013	1.100.000	1.053.000	95,7%
2014	1.200.000	965.000	80,4%
2015	1.200.000	853.905	71,2%
2016	1.400.000	981.431	70,1%
2017	1.500.000	989.825	66%

Sumber : PG Trangkil, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 nampak bahwa karyawan PG Trangkil mengalami penurunan aktual target yang terjadi dari tahun 2012-2017. Tahun 2012 target (Ton) sebesar 900.000 dan aktual target (Ton) 910.000 dengan presentase sebesar 101,1 %, pada tahun 2013 target (Ton) sebesar 1.100.000 dan aktual target 1.053.000 dengan presentase 95,7%, pada tahun 2014 target (Ton) sebesar 1.200.000 dan aktual target (Ton) hanya sebesar 965.000 dengan presentase hanya 80,4%, pada tahun 2015 target (Ton) sebesar 1.200.000 dan aktual target (Ton) hanya sebesar 853.000 dengan banyaknya presentasi sebesar 71,2%, selanjutnya pada tahun 2016 target (Ton) sebesar 1.400.000 dengan aktual target (Ton) hanya sebesar 981.000 dengan presentase 70,1%, dan pada tahun 2017

target (Ton) sebesar 1.500.000 dengan aktual target hanya 989.825 yang mempunyai presentase sebesar 66% sehingga semakin jauh dari target (Ton).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar pada pelaksanaan lebih mengarah pada maksud dan tujuan penulisan, maka batasan-batasan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, Lingkungan kerja, dan bebankerja terhadap kinerja karyawan.
2. Perusahaan yang akan diteliti hanya satu perusahaan saja yaitu PT Kebon Agung Pg Trangkil Pati
3. Data yang diambil melalui penyebaran kuesioner pada karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT Kebon Agung Pg Trangkil Pati untuk menyusun kebijakan dan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja.

b. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang pengaruh stres kerja, Lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan khususnya pengaruh stres kerja, Lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan menambah wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.