BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat. Perubahan tersebut dapat menciptakan dampak positif pada organisasi. Dampak positif bisa tercipta jika suatu organisasi lebih responsive dan organisasi pandai beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Jika adaptasi ini gagal dilakukan oleh organisasi, keberlanjutan kehidupan organisasi bisa terancam. Organisasi bisa merugi dan akhirnya bangkrut.

Lingkungan organisasi saat ini juga ditandai dengan adanya persaingan yang ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut, organisasi harus mempunyai strategi secara khusus dengan meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari penggerak dalam suatu organisasi yang memiliki potensi untuk berkembang dan secara aktif sebagai pendorong produktifitas dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam menjamin keberlanjutan kehidupan organisasi. Sumber daya manusia dapat menentukan faktor produksi, mengembangkan organisasi, dan membangun organisasi, selain itu sumber daya manusia juga sebagai berperan sebagai kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset paling utama dalam organisasi,

karena sumber daya manusia sebagai pengendali aktivitas sebuah organisasi, sebagai pemikir, dan sebagai perencana (Hasibuan, 2001).

Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah capaian kinerja organisasi. Capaian kinerja organisasi yang tinggi merupakan gambaran tentang kinerja karyawan yang tinggi pula. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efektivitas, efisiensi, serta peningkatan kualitas yang tinggi dari penyelesaian serangkaian pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas pada suatu perusahaan secara menyeluruh. Produktifitas perusahaan akan lebih rendah jika kinerja karyawan dalam perusahaan juga rendah, dan sebaliknya sebuah perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang pesat jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Jufrizen, 2016).

Faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara teoritis Menurut mangkunegara (2015) adalah factor lingkungan organisasi. Factor lingkungan organisai sangat menunjang bagi individu atau karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sudharmanto (2003) factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan. Robbins (2003) menyatakan bahwa tingkat kemampuan adalah kapabilitas karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Tingkat kemampuan dapat terealisasi dengan baik jika pengelolaan stres kerja dan beban kerja dilakukan dengan baik pula.

Reviu penelitian terdahulu diketahui bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian terdahulu kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja (Koleangan, 2019; Megawati, 2019; Ahmad, Tewal dan Taroreh, 2019),lingkungan kerja (Jalil, 2019; Kurniawan, 2017; Qoyyimah, Abrianto dan Chamidah, 2019*)* dan beban kerja (Chandra, 2017; Alriani, 2018; Syafii dan Lindawati, 2016)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh bagi para karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh bagi produktifitas suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang bisa memuaskan para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Sebaliknya jika terdapat lingkungan kerja yang tidak baik maka bisa menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas dalam perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal dan Taroreh (2019)menemukan bahwa lingkungan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado dan penelitian lain dari Qoyyimah, Abrianto dan Chamidah(2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi.

Stres kerja merupakan bentuk respon dari seseorang, baik berupa fisik maupun berupa mental terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakannya bisa mengganggu maupun mengancam dirinya. Urusan dari stress kerja yang dialami seorang karyawan melibatkan pihak organisasi tempat individu bekerja. Stres

kerja akan berpengaruh pada produktifitas disuatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karenanya diperlukan kerjasama yang baik antara pihak dari organisasi dan individual untuk menyelesaikan persoalan stres kerja tersebut. Pengelolaan dan kerjasama yang baik bisa menumbuhkan rasa puas dalam diri karyawan dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurniawan (2017) melakukan penelitian perihal stres kerja dan kinerja karyawan dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Lukito dan Alriani (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.

Beban kerja merupakan suatu beban yang sedang dialami oleh para karayawan sebagaimana akibat dari pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dengan beban kerja memiliki kaitan satu sama lain, karena untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawan didalam sebuah organisasi bisa melihat terlebih dahulu beban kerja . Hal tersebut dilakukan oleh organisasi agar dapat mengingkatkan kinerja karyawan dan karyawan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017) diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa dan penelitian lain dari Lukito Alriani (2018) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative terhadap variabel kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Hasil penelitian-penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja karyawan belum didapatkan hasil yang konsisten. Penelitian oleh Kurniawan(2017) pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Lukito dan Alriani (2018)bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Koleangan dan Ogi(2019) yang menyatakan stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dasaplast Nusantara yang bergerak dalam bidang produksi plastik (Wearing bag, Inner bag, Weaving bag) yang terletak di Desa Pecangaan Kulon, Pecangaan, Jepara. PT Dasaplast Nusantara sebelumnya dikenal oleh masyarakat sekitar dengan nama PK (Pabrik Karung). PT Dasaplast Nusantara sendiri sudah memiliki pengalaman sekitar kurang lebih 35 tahun dalam memproduksi karung goni untuk kemasan gula dan beras. Seiring dengan meningkatnya jumlah permintaan kantong plastik dan perkembangan pasar dalam industri plastik, maka manajemen mengambil keputusan strategis untuk merambah ke dalam bisnis plastik.

Target PT. Dasaplast Nusantara Jepara adalah ingin mengembangkan perusahaan sampai pada kelas dunia, Untuk sampai pada pencapaian tersebut maka diperlukannya peningkatan kapasitas produksi karung plastik. Kapasitas produksi perusahaan PT. Dasaplast Nusantara kurang lebih mencapai 17 ton setiap hari, sehingga menuntut kinerja dari para karyawannya secara maksimal. dengan

tuntutan seperti itu karyawan tidak lepas dengan adanya rasa terbebani atau beban kerja dan rasa stres atau stres kerja yang akan meningkat sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga dapat berimbas terhadap penurunan produktivitas Perusahaan. Berikut yang menjelaskan tentang target perusahaan dan realisasinya selama bulan oktober sampai dengan Desember 2020:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi PT. Dasaplast Nusantara Jepara

	Target	Realisasi
Oktober	510 ton	500 ton
November	510 ton	513 ton
Desember	510 ton	498 ton

Sumber: PT. Dasaplast Nusantara, 2021
.

Produksi dengan target produksi yang ditentukan PT. Dasaplast Nusantara Jepara sebesar 510 ton. Pada bulan Oktober, November dan Desember realisasi produk melebihi target yang ditentukan yaitu 513 ton bulan november. Bulan oktober dan Desember realisasi produk tidak memenuhi target hanya sebesar 500 dan 498. Penurunan dan fluktuasi realisasi produksi adalah sebagai akibat dari penurunan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor. Fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT.Dasaplast Nusantara Jepara yang menjadikan penurunan kinerja yaitu terdapat permasalahan karyawan dalam pengelolaan beban kerja dan stres kerja di PT.Dasaplats Nusantara. Salah satu indikator permasalahan dalam stres kerja yaitu target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, sedangkan permasalahan dalam mengelolaan beban kerja karyawan yaitu pada indikator kebutuhan mental seperti Pimpinan yang sering mengharuskan setiap karyawan

memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor dan indikator tingkat frustasi seperti karyawan terkadang merasa bingung dengan perintah yang diberikan atasan.

Target PT. Dasaplast Nusantara akan semakin tinggi dan meningkat untuk itu kinerja karyawan akan dituntut dapat selalu maksimal, dengan tuntutan seperti itu karyawan tidak lepas dengan adanya rasa terbebani atau beban kerja dan rasa stres atau stres kerja yang akan meningkat. Hal ini yang sering menimbulkan masalah, untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan cara memberi motivasi yang lebih untuk meminimalisir stres kerja dan beban kerja dan perusahaan tetap terus berusaha memanage stres kerja dan beban kerja tersebut sehingga bisa menjadi pemacu kinerja karyawan menjadi lebih meningkat.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara?

b. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara?

c. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara?

1.3. Tujuan Penelitian

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

a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara

b. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara

c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Bagi akademisi, penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.