

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, banyak bisnis bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar yang luas. Melalui adaptasi dan inovasi, sebuah perusahaan dapat bertahan dalam lingkungan bisnis. Jika suatu perusahaan tidak dapat memprediksi perubahan kondisi lingkungan yang tidak berkelanjutan, maka dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Pelaku usaha industri harus mampu mengatasi, mengantisipasi, dan merespon secara cepat, tepat, dan efisien terhadap perubahan lingkungan bisnis. Efisiensi tenaga kerja berdampak besar pada pertumbuhan dan organisasi bisnis (Mangkunegara, 2013). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi pelaku usaha industri untuk tetap kompetitif dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Perusahaan harus kreatif dalam menemukan cara untuk membantu karyawan mereka mempertahankan atau bahkan meningkatkan tingkat kinerja mereka sehingga mereka dapat memberikan segalanya kepada bisnis. Namun, banyak bisnis percaya bahwa pekerja mereka tidak produktif atau terampil seperti ketika mereka pertama kali dipekerjakan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja seorang karyawan adalah jumlah dari hasil yang ia capai sambil melaksanakan tanggung jawabnya. Perusahaan yang sudah ada harus membahas masalah kinerja karyawan yang buruk. PT Perkebunan Sidorejo telah menetapkan target berikut untuk produksi dan aktualisasi.

Tabel 1.1

Realisasi dan Target Produksi PT. Perkebunan Sidorejo

No	Tahun	RKAP	Realisasi	Persen (%)
1	2015	105.000	94.239	98,7%
2	2016	100.000	95.527	95,5%
3	2017	80.000	94.783	118,5%
4	2018	85.000	93.881	110,4%
5	2019	90.000	95.552	106,2%

Sumber: PT. Perkebunan Sidorejo

Karyawan di PT. Perkebunan Sidorejo pada tahun 2015 tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan untuk mereka dalam hal produksi RKAP (tabel 1.1), yang ditetapkan sebanyak 105.000 tetapi hanya terealisasi sebanyak 94.239. Meski memiliki target 100.000 RKAP untuk tahun 2016, pegawai hanya berhasil mencapai 95.527, artinya target tersebut tidak dapat dicapai. Sasaran RKAP 80.000 telah ditetapkan untuk tahun 2017, dan dengan sasaran realisasi 94.783, seharusnya staf dapat mencapai sasaran ini pada akhir tahun. Pada tahun 2018, ditetapkan tujuan sebesar 85.000 RKAP; hasil aktual menunjukkan bahwa sebanyak 93.881 RKAP diselesaikan, menempatkan pekerja dengan jarak yang sangat dekat dengan gawang. Target tahun 2019 ditetapkan sebesar 90.000 RKAP, dan terealisasi sebesar 95.552 yang berarti tenaga kerja telah mencapai target. Keuntungan atau kerugian produksi pada PT. Perkebunan Sidorejo tampaknya sebagian dapat dikaitkan dengan upaya para pekerja individu.

Stres di tempat kerja hanyalah salah satu dari banyak masalah yang dapat muncul dan menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Stres kerja biasanya dialami oleh karyawan dengan semangat dan tanggung jawab yang besar; namun demikian, sebagian karyawan merasa tugas dan tanggung jawabnya

menjadi beban karena adanya tuntutan target yang harus dicapai oleh karyawan dalam rangka memenuhi standarisasi perusahaan, yang dapat menimbulkan stress dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2014), tempat kerja seorang pekerja tidak hanya mencakup ruang fisik di mana dia melakukan tugasnya tetapi juga orang-orang yang berinteraksi dengannya, teknologi yang dia gunakan, dan struktur organisasi di dalamnya. yang dioperasikan pekerja.

Menurut Robbins (2014) Persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan mempengaruhi sesuatu yang penting bagi satu pihak adalah langkah pertama dalam proses resolusi konflik. Sejumlah faktor berkontribusi pada eskalasi ketegangan saat ini: munculnya tekanan di dalam karyawan, yang dapat membuat pekerjaan terasa lebih berat; Kesalahpahaman yang dihasilkan dari komunikasi yang gagal bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan; dan kerentanan karyawan untuk mudah dinyalakan secara emosional.

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah jenis depresi yang dialami seorang karyawan di tempat kerja, yang dapat menyebabkan emosi yang tidak stabil, kegelisahan, penyendiri, dan masalah tidur. Beban kerja dan lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Stres kerja juga dapat menyebabkan konflik dalam pekerjaan

Dengan terjadinya konflik antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis dan kondusif untuk bekerja, selain itu, area kerja tidak mencukupi

sehingga membatasi ruang gerak karyawan dan membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. lingkungan kerja mencakup lingkungan dalam (internal) dan luar ruangan (eksternal), dengan lingkungan kerja yang kurang baik tanpa adanya pemberian kompensasi yang sesuai menjadi salah satu masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Konsisten dengan apa yang ditemukan oleh Lestari, Liana, dan Aquinas (2020) di tempat kerja yang benar -benar meningkatkan produktivitas. Stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian oleh Cahyani dan Suhana (2021). Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang positif berdampak positif terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian oleh Santoso, Rijanti (2022). Menurut Indriyaningrum (2022), sebuah studi yang dilakukan oleh Wicaksono, konflik di tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas. Sains di Wulan (2019) Output karyawan tidak terpengaruh oleh kondisi kerja mereka. Menurut studi Ariasa, Liana (2022), sementara stres kerja memiliki efek negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan. Ningsi Nassal juga menemukan bahwa sementara stres tidak berpengaruh pada produktivitas di tempat kerja, konflik antara rekan kerja sebenarnya dapat meningkatkan moral dan produktivitas. Ada dikotomi dalam temuan penelitian yang meneliti efek kondisi tempat kerja, konflik di tempat kerja, dan tekanan di tempat kerja

pada produktivitas karyawan. Riset gap adalah hasil penelitian yang bertentangan atau menyatakan perbedaan. Adanya perbedaan hasil tersebut layak untuk diulang. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa lebih jauh dengan lokasi, sampel dan faktor yang berbeda.

Berdasarkan uraian diatas, ini kemudian mendasari penulis untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Sidorejo)”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sidorejo?
2. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sidorejo?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sidorejo?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Sidorejo

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sidorejo .
2. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sidorejo.
3. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sidorejo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis
 - a. Wawasan ilmiah dan pengetahuan baru tentang bagaimana faktor -faktor tempat kerja seperti lingkungan, konflik, dan stres mempengaruhi produktivitas adalah apa yang kami harapkan dari penelitian ini.
 - b. Kami berharap bahwa penelitian di masa depan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai titik awal dan titik referensi saat mereka menyelidiki dampak faktor -faktor tempat kerja seperti konflik dan stres pada produktivitas pekerja.

2. Praktis

- a. Para peneliti diandalkan untuk menyumbangkan pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, serta pemahaman tingkat penulis, di seluruh proses penelitian, dari pengumpulan data dan manajemen hingga melaporkan penulisan.
- b. Praktisi manajemen sumber daya manusia dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai batu loncatan untuk memperluas pemahaman mereka tentang cara memaksimalkan potensi karyawan.
- c. Temuan penelitian ini menyediakan sumber daya yang berguna untuk studi masa depan yang sama, karena mereka dapat digunakan untuk menginformasikan pengembangan dan perluasan variabel lain yang dapat meningkatkan nilai ide dalam perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Manfaat Organisasional

- a. Bagi perusahaan, agar memberikan pertimbangan khusus dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan perusahaan mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti
- b. Penelitian ini dapat menjadi bahan untuk *pengambilan kebijakan* berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT PERKEBUNAN SIDOREJO
- c. Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT PERKEBUNAN SIDOREJO dalam meningkatkan kinerja karyawan

khususnya melalui sebuah pengevaluasian kinerja karyawan