

BAB I

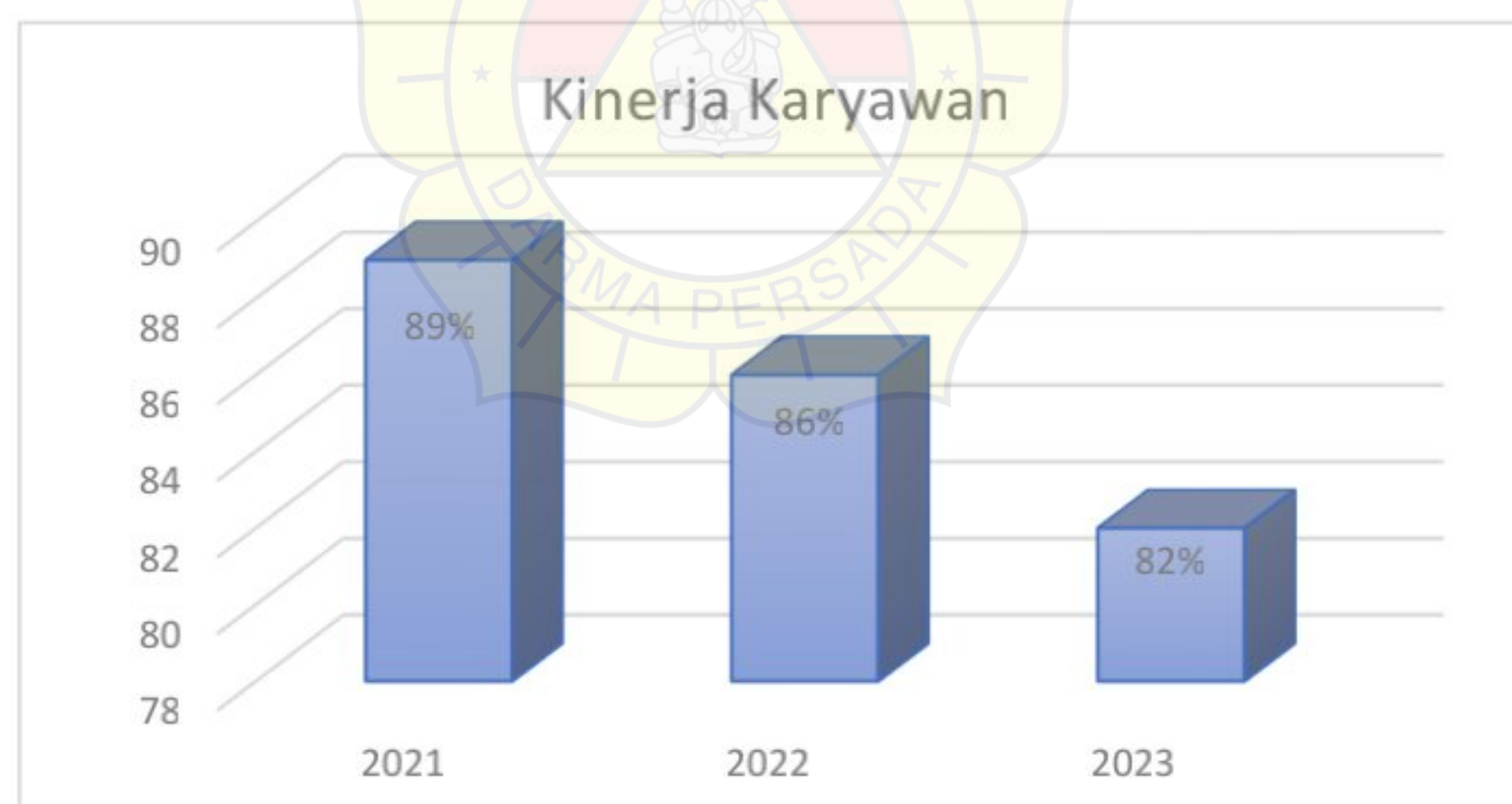
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dikarenakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia itu berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi optimal. Maka dari itu perusahaan harus bisa melakukan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan juga pada beban kerja karyawan tersebut serta lingkungan kerja harus diperhatikan juga agar karyawan-karyawan tidak merasakan stres dalam bekerja. Karena jika karyawan mengalami stres kerja yang berkepanjangan akan membuat kinerja karyawan tersebut menurun. Dampaknya terhadap perusahaan yaitu menurunnya produktifitas sebuah organisasi atau instansi tersebut. Jika stres kerja dialami oleh para karyawannya, perusahaan harus memperhatikan karyawan tersebut dan memberikan motivasi kepada karyawan-karyawannya dengan menanyakan dan mendengarkan permasalahan yang terjadi, memberikan ide, serta mengadakan *gathering* untuk seluruh karyawan agar para karyawan tidak merasa tertekan dan bosan akan tugas-tugas atau kerja

nya. Karena sudah seharusnya perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan kepada karyawannya agar karyawan tersebut merasakan nyaman dan betah terhadap tempat kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya beban kerja. Beban kerja yang banyak dapat membuat karyawan merasa tertekan yang dapat menimbulkan stres kerja, di samping itu dalam lingkungan kerja pun mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Sinar Alam mulai beroperasi sejak tahun 1990 dengan nama Sinar Alam Marmer untuk menghadirkan jangkauan terluas Marmer, Granit, Onyx, dan batu alam lainnya kepada pembeli cerdas di Indonesia. Didedikasikan untuk memberikan pengalaman baru dalam membeli batu alam yang dibedakan oleh fokus pelanggan dan keahlian profesionalnya.

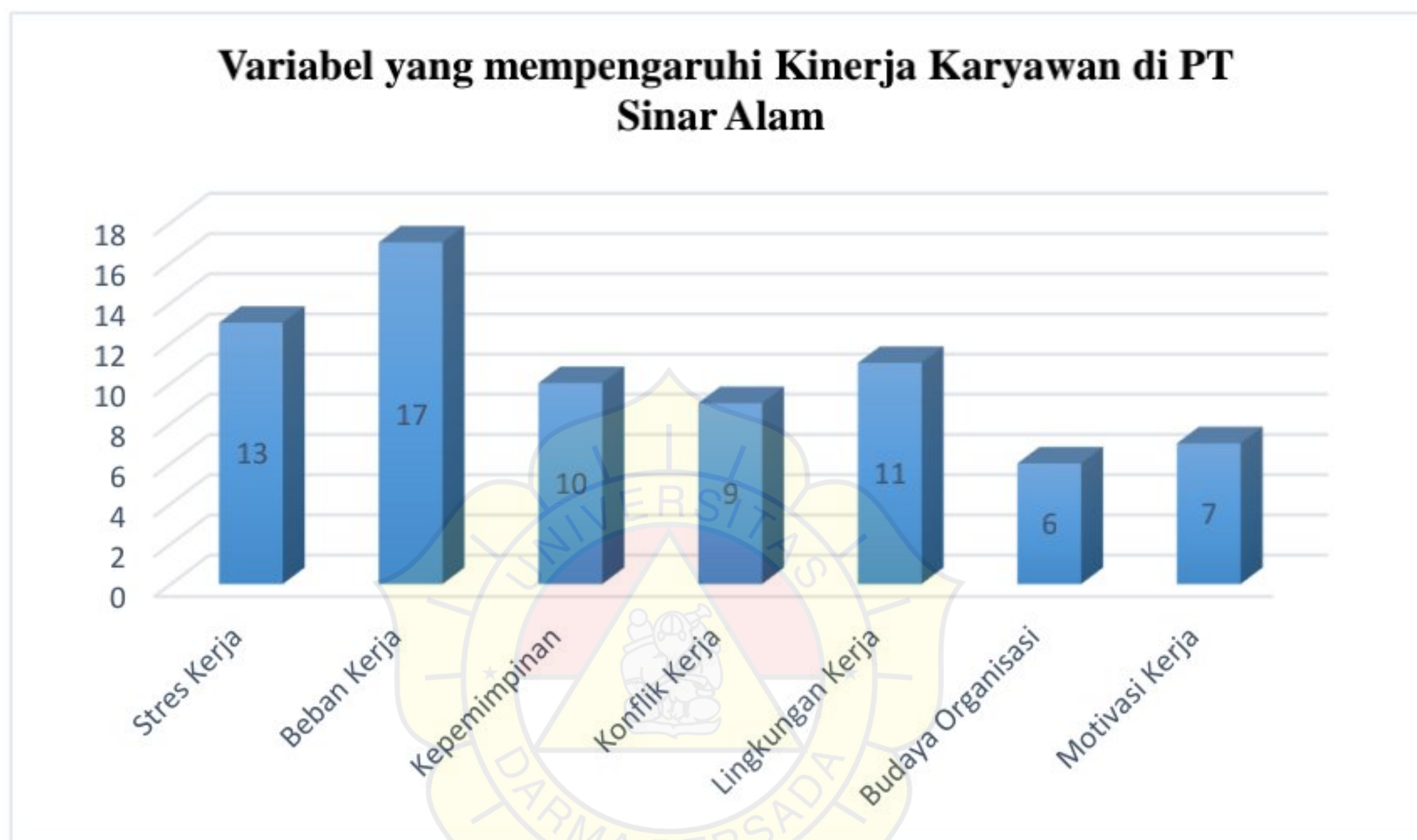


Gambar 1.1 Tingkat Kinerja Karyawan di PT Sinar Alam 2021-2023

Sumber: PT Sinar Alam, 2023

Dari gambar diatas, menurut sasaran kerja karyawan, turunnya kinerja karyawan terlihat dari beban kerja dan target yang tinggi dalam perusahaan. Sehingga penulis

melakukan observasi lanjut dengan cara wawancara dengan narasumber dan melihat tabel kinerja dari data perusahaan di PT Sinar Alam sebagai data observasi awal. Lalu, penulis menyebarkan berupa kuesioner yang hasilnya karyawan mengalami penurunan kinerja. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2023

Gambar 1. 2 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Sinar Alam

Dari gambar 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Sinar Alam adalah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen tersebut, yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan beban kerja yang efektif guna mengetahui sejauh mana karyawan mampu menangani beban kerja maksimal dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan bertambahnya jumlah tugas yang diberikan, serta adanya batasan waktu yang harus dipatuhi, menjadi hal yang penting untuk diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat membuat karyawan merasa tertekan. Target-target yang harus dicapai oleh karyawan menjadi beban pikiran karyawan tersebut, karena beban kerja yang sangat berat mengakibatkan mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Apabila ada keterbatasan yang dimiliki oleh individu saat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat yang diharapkan maka telah terjadinya kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Beban kerja yang sangat berat menjadi salah satu alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan pindah kerja, dimana pindah kerja disebabkan oleh beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja. Disamping itu tuntutan kinerja semakin tinggi, tetapi tingkat tenaga kerja semakin rendah.

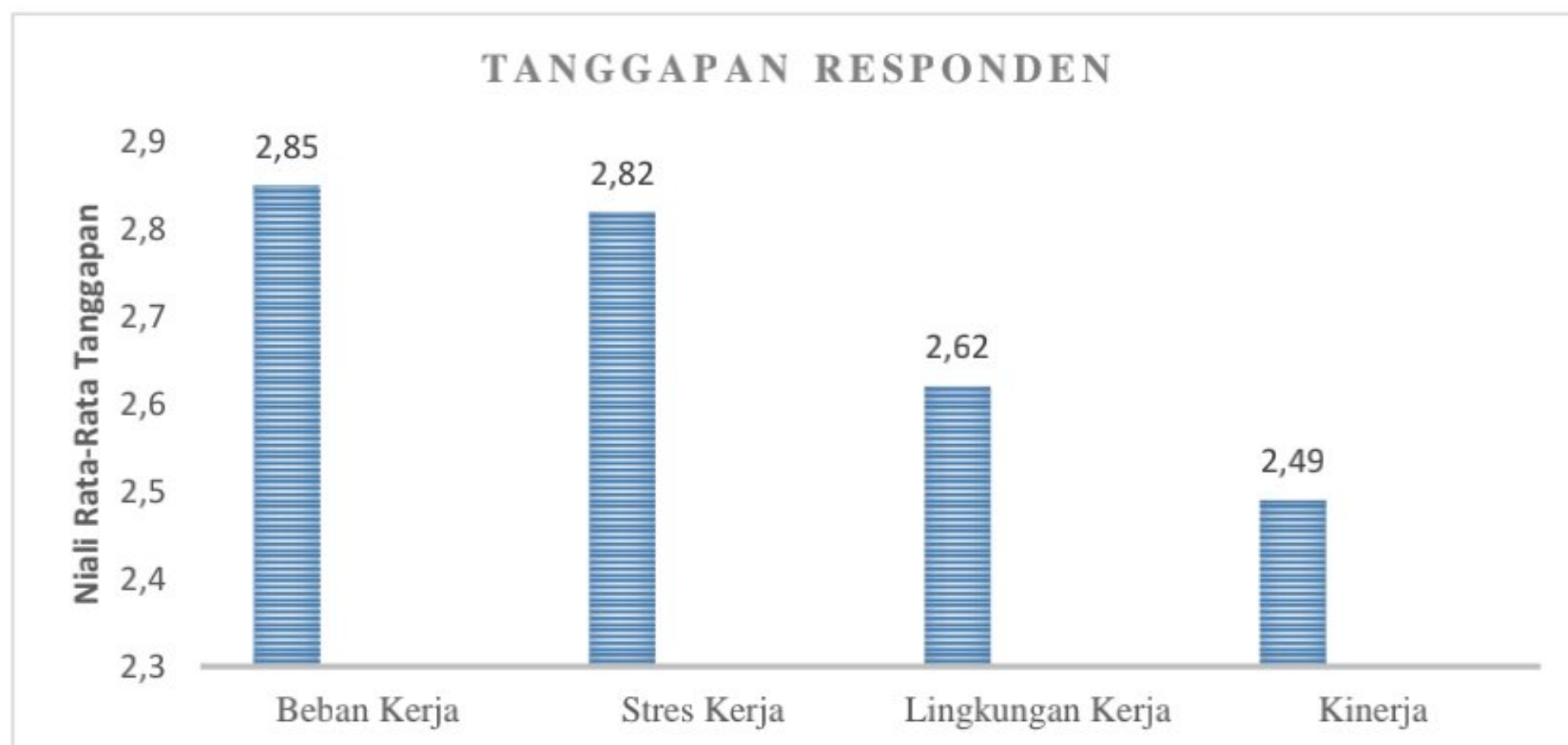
Selain beban kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena stres kerja berhubungan dengan mental seseorang. Beban kerja yang semakin banyak diberikan perusahaan maka dapat membuat karyawan mengalami stres kerja. Selain itu, perusahaan menerapkan atau selalu meng *upgrade* inovasi-inovasi terbaru tentang penjualan digital dikarenakan adanya suatu persaingan antar toko. Ini bertujuan untuk memberikan suatu layanan yang terbaik untuk para

customer dan agar tidak kalah saing dengan toko lainnya. Dan dampaknya yang mana setiap karyawan harus bisa mengikuti perkembangan digitalisasi tersebut dengan cepat. Tidak sedikit karyawan dapat mengikuti digitalisasi tersebut sehingga membuat karyawan merasa stres jika harus belajar dengan cepat mengikuti perkembangan yang ada. Suasana yang tertekan tersebut dapat membuat emosi tidak terkontrol yang menimbulkan stres. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Orang-orang yang mengalami stres akan membuat kekhawatiran yang begitu dalam sehingga mereka sering merasakan emosi dan tidak terkontrol. Penyebab stres kerja biasanya terdiri dari faktor personal dan faktor lingkungan kerja yang membuatnya tertekan.

Faktor ketiga yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dan tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil observasi di PT Sinar Alam didapatkan bahwa beberapa titik ruangan yang mengalami AC tidak dingin sehingga menyebabkan panas dalam ruangan dan *customer* juga merasakan hal yang tidak nyaman karena panas. Selain itu beberapa alat kerja terkadang tidak selalu berada

ditempat yang telah disediakan sehingga terlihat tidak rapih. Lingkungan kerja yang sempit juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja juga bisa dikarenakan kurang baiknya hubungan kerja antar karyawan seperti persaingan antar karyawan, atau perdebatan dengan rekan kerja di lingkungan kantor sehingga membuat karyawan tidak nyaman bekerja.

Peneliti mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan di PT Sinar Alam. Hal ini diidentifikasi dari adanya banyaknya absensi karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang sakit/tidak *fit*, serta adanya keterlambatan karyawan dikarenakan jarak kantor yang kurang strategis. Karena tidak sedikit karyawan yang berdomisili jauh dari kantornya sehingga menyebabkan keterlambatan dalam absensi yang dapat diidentifikasi berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Target penjualan kredit serta asuransi tidak mencapai target dan mengalami penurunan. Selain itu tugas yang diberikan terlalu banyak kepada karyawan yang dapat menimbulkan ketidakadilan dalam memberikan tugas perusahaan sehingga menyebabkan beban kerja karyawan tersebut semakin berat. Selain itu sesuai dengan faktor-faktor yang terjadi di PT Sinar Ala, seperti kurang baiknya hubungan kerja antar karyawan, pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kinerja karyawan.



Sumber: Diolah Peneliti pada tahun 2023

Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas nilai rata-rata tanggapan mengacu pada tabel 3.4. Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebar pra survei kepada 14 orang karyawan, dapat dilihat bahwa nilai interval beban kerja rata-rata sebesar 2,85 yang masuk dalam katagori interval tinggi. Untuk nilai interval stress kerja rata-rata sebesar 2,82 yang masuk dalam katagori interval tinggi. Sedangkan untuk nilai interval lingkungan kerja rata-rata sebesar 2,62 yang masuk dalam interval baik, serta dapat dilihat pula untuk nilai interval kinerja dengan rata-rata sebesar 2,49 yang masuk dalam katagori interval rendah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT Sinar Alam dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Alam”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban kerja sangat tinggi dikarenakan belum mampunya karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tuntutan yang diberikan perusahaan dengan baik dan tepat waktu.
2. Stres kerja yang sangat tinggi juga mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan karyawan merasa tertekan atas target yang diberikan perusahaan tidak mencapai maksimal sehingga menimbulkan stres kerja.
3. Lingkungan kerja di PT Sinar Alam sudah baik. Tetapi harus ada peningkatan dalam lingkungan kerja agar menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka fokus dalam penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Beban kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Alam?

2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Alam?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Alam?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Alam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Alam
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Alam
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Alam
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sinar Alam

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memperoleh dua manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

mempengaruhi beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Alam.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori adalah penguasaan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari dalam perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya