

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini banyak perusahaan bersaing dalam pasar sumber daya manusia, dengan tujuan untuk merekrut manusia manusia yang memiliki kualitas baik. Sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan merupakan sumber daya yang terpenting, karena sumber daya manusia memiliki tenaga, ide atau gagasan pemikiran, dan keterampilan atau *skill* yang dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena dalam hal ini sumber daya manusia merupakan hal utama yang harus diperhatikan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional maka dapat memaksimalkan kinerja suatu perusahaan.

Menurut Bangun (2012: 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Aquinis dalam Fattah (2017: 10) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang telah dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Sehingga perusahaan dituntut untuk dapat menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Fattah (2017: 10) kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan maupun organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi

yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan, kinerja perlu mendapat perhatian oleh pengelola organisasi maupun perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan dianggap penting karena apabila kinerja karyawan baik maka dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, dan apabila kinerja perusahaan baik maka akan mendorong perusahaan menjadi perusahaan yang maju. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka akan menghambat perusahaan untuk maju. Apabila karyawan dapat memberikan dampak positif melalui hasil kinerja yang diberikan terhadap perusahaan maka karyawan merasa puas dengan kompetensi diri yang diberikan kepada perusahaan. Sebaliknya, perusahaan juga merasakan keuntungan dalam menghadapi pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien maka dibutuhkan hasil kinerja yang baik.

Menurut S. Nurcahyani (2012) peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan bagi manajemen, sebab keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila karyawan dapat memberikan dampak positif melalui hasil kinerja yang diberikan terhadap perusahaan maka karyawan merasa puas dengan kompetensi diri yang diberikan kepada perusahaan. Sebaliknya, perusahaan juga merasakan

keuntungan dalam menghadapi pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien maka dibutuhkan hasil kinerja yang baik. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mendukung kinerja perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi di perusahaan tersebut maka produktifitas perusahaan akan meningkat, sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia di perusahaannya. Walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan juga (Bangun 2012: 305). Menurut (Siagan, 2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Pada saat perusahaan mengharapkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, para karyawan juga membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman untuk meningkatkan perilaku kinerja karyawan di perusahaan.

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran manajer sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memperhatikan tingkat stres kerja pada karyawan sebagai umpan balik bagi para

karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional dan dapat memaksimalkan kinerjanya di perusahaan. Berdasarkan alasan tersebut stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu stres kerja yang terjadi pada karyawan menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan, karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari pekerja (NIOSH Research, 1998). apabila stres ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang membahayakan. Akibatnya bukan hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih berakibat buruk pada kejiwaan atau membahayakan individu karena diakibatkan oleh pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang.

Faktor lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja mereka. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik, dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982: 183).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan dan stres terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Dwi Septianto (2010) dan penelitian lain dengan judul yang sama oleh Aldy Pambudi Wicaksono (2016). Dari kedua penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Divisi Tempa Cor dan Alat Perkeretaapian PT. Pindad (Persero), Bandung. Perusahaan yang bergerak di bidang industri dan manufaktur dalam pembuatan produk militer dan komersial di Indonesia. Mengingat bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja pada Divisi Tempa Cor dan Alat Perkeretaapian. Berikut permasalahan-permasalahan yang terjadi di divisi tersebut, menurut wawancara yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan di PT. Pindad khususnya yang bekerja di departemen alat perkeretaapian pada Divisi Tempa Cor dan Alat Perkeretaapian, beliau menyampaikan bahwa perusahaan mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan, karena karyawan merasa beban kerja mereka terlalu besar yang disebabkan tingginya permintaan akan produk dari departemen mereka, sehingga para karyawan tersebut merasa terbebani karena mendapat tuntutan target besar setiap tahunnya menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif karena mereka mendapat tekanan dari perusahaan untuk dapat menyelesaikan target produksi yang banyak dengan tepat waktu. Selain itu Lingkungan kerja tidak nyaman karena area kerja, karyawan setiap harinya berhadapan langsung dengan tungku tungku api yang membuat area kerja menjadi panas dan tidak nyaman dan suara mesin mesin yang bising. Jika area kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat,

berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga dapat berpotensi menurunnya kinerja karyawan di Divisi Tempa Cor dan Alat Perkeretaapian.

Oleh karena itu PT. Pindad khususnya Departemen Alat Perkeretaapian pada Divisi Tempa Cor dan Alat Perkeretaapian perlu melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perhatian yang baik untuk meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, agar kinerja karyawan PT. Pindad dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Insani dalam menjalankan fungsi serta peran Manajemen untuk merekrut dan mempertahankan serta mengimplementasikan strategi organisasi untuk mencapai target perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya. penelitian ini juga mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad.

b. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

c. Perusahaan

Bagi pihak perusahaan peneliti berharap dapat memberikan masukan dan juga sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Divisi Alat Perkeretaapian PT. Pindad (Persero).

d. Pemerintah

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi memantau lingkungan kerja, mendukung kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia, dan menjadi referensi dalam mengambil kebijakan untuk mekanisme kinerja PT. Pindad sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

e. Peneliti lain

Bagi peneliti lain diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

