

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dengan berkembangnya teknologi di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun luar negeri. Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik barang maupun jasa. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat mereka bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan yang lebih.

Faktor yang menjadi dampak tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, apabila perusahaan mempunyai karyawan yang berpengetahuan luas serta kerja keras. Untuk memperbaiki dan mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin karyawan dapat. Kinerja yang baik dilakukan secara optimal, yaitu kinerja yang disesuaikan dengan standar perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor utama dari meningkatnya

sebuah kinerja karyawan adalah sebuah perusahaan yang berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Sedarmayanti (2011:260) menerangkan bahwa :“Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.” Kinerja karyawan yang selalu meningkat akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing di dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang efisien dan tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Meningkatnya karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka secara keseluruhan produktivitas perusahaan akan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan diharuskan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugasnya secara optimal.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan diperlukan

untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri untuk mewujudkan suasana di lingkungan kerja yang kondusif .

Bersaingnya para karyawan dan kewajiban profesionalitas yang tinggi menyebabkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi karyawan. Tekanan berasal dari dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja dan juga lingkungan sosial yang berpotensi menimbulkan kecemasan. Gangguan kecemasan adalah faktor dari stress. Kebanyakan masyarakat mengalami hal tersebut, khususnya para pekerja atau karyawan, sehingga sangat merugikan karyawan.

Stres terhadap *performance* yang dilakukan dapat berperan positif dan berperan negatif. Hani Handoko (2011:200), menerangkan suatu keadaan yang tegang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apabila stress yang dialami terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Jika dilihat dari berapa lama dan intensitasnya seseorang mengalami stress, maka stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, tergantung pada besaran kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat jangan pendek dan tidak terlalu berat, banyak orang yang masih dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, dan juga sebaliknya. Jika

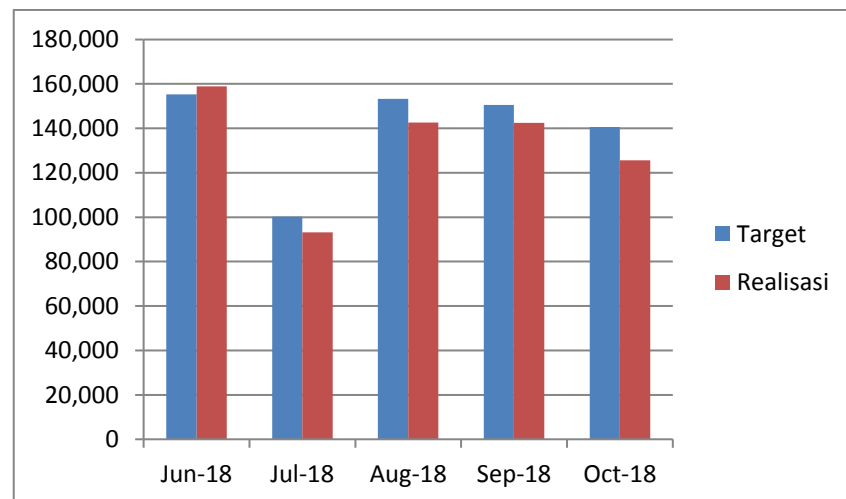
karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

PT Sepatu Mas Idaman adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri sepatu, dimana didalam persaingan yang sangat ketat diantara perusahaan-perusahaan sejenis seperti adidas, nike, dan reebok. PT Sepatu Mas Idaman mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang akan dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stress. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

Di PT Sepatu Mas Idaman, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak

optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Berikut ini adalah diagram tentang target yang diperoleh PT. Sepatu Mas Idaman selama 5 bulan terakhir.



Sumber: PT. Sepatu Mas Idaman, 2018N

Gambar 1

Laporan hasil bulanan produksi di PT. Sepatu Mas Idaman

Gambar 1 menunjukkan bahwa target produksi 5 bulan terakhir mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan, karena tidak mencapai target yang diharapkan perusahaan.

PT.Sepatu Mas Idaman sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki

tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif dan meminimalisir stress kerja. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik menulis dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Sepatu Mas Idaman di Bogor”**

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan hasil penelitian dan pra-survey yang telah saya lakukan di PT Sepatu Mas Idaman, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Standar target perusahaan yang dirasa karyawan terlalu tinggi
2. Adanya kesalahan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
4. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu stres kerja

## **C. Batasan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena keterbatasan penulis, maka penulis membatasi masalah penelitian pada

pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan bagian produksi di PT Sepatu Mas Idaman.

#### **D. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sepatu Mas Idaman?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sepatu Mas Idaman?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sepatu Mas Idaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sepatu Mas Idaman.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja.
  - b. Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi di STIE Binaniaga Bogor.

### b. Bagi Perusahaan

Bagi instansi yang terkait, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sepatu Mas Idaman.

### c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah,

maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian lingkungan kerja, stress kerja, kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja,

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan