

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan aset penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan memanfaatkan peluang serta mampu mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, agar kualitas kinerja karyawan semakin baik. Salah satu tindakan yang penting dan harus dilakukan adalah menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh dan berdaya saing tinggi yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam persaingan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2013:2) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Untuk mengelola sumber daya secara efektif dan efisien diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu suatu perusahaan harus memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil PT. Garam (Persero) Surabaya, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi garam dan mengoperasikan banyak karyawan sebagai penggerak roda perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada zaman yang modern ini perkembangan industri olahan yang mengikuti zaman mengharuskan para karyawan perusahaan dibidang pembuatan garam ini mampu menghasilkan dan mempertahankan kreasi dan inovasi yang diminati para konsumen. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan SDM terbaik yang mereka miliki. Pada perusahaan pembuatan garam sangat dibutuhkan kemampuan yang baik para karyawannya dalam memproduksi produk berkualitas. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, harga terjangkau, dan disukai oleh konsumennya diperlukan kemampuan dan ketelitian tersendiri dalam proses pembuatan garam. Namun jika ditemukan posisi karyawan yang bekerja belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka dikhawatirkan karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga terdapat adanya indikasi turunnya

kinerja karyawan yang dikarenakan kemampuan Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) kinerja pada PT. Garam (Persero) Surabaya masih belum sesuai dengan harapan perusahaan dan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan naik turunnya presentase capaian target produksi perusahaan. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 43%, sehingga presentasi produksi menjadi 48%. Namun terjadi penurunan sebesar 80% pada tahun 2016, sehingga presentase produksi menjadi 5%. Berikut adalah tabel presentase capaian target produksi PT. Garam Surabaya :

Tabel 1.1 capaian target dan realisasi produksi PT.Garam (Persero) Surabaya pada periode 2013-2017

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Selisih	Persentase (%)
1	2013	40.000	9.112	30.888	23
2	2014	40.000	31.912	8.088	80
3	2015	40.000	34.178	5.822	85
4	2016	40.000	2.136	37.864	5
5	2017	35.000	16.914	18.086	48

Sumber: HRD PT Garam (Persero) Surabaya.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2013 produk yang terealisasi sebesar 23%, kemudian pada tahun 2014 naik menjadi 80% produk, selanjutnya pada tahun 2015 terjadi kenaikan yaitu menjadi 85% produk. Namun pada tahun 2016 terjadi penurunan drastis yaitu smenjadi 5% dan pada tahun 2017 naik menjadi 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian target produksi setiap tahunnya tidak stabil.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi suatu acuan terpenting dalam terwujudnya pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran, visi, tujuan serta misi perusahaan. Maka dari itu perlu adanya strategi meminimalisir segala bentuk masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan perusahaan juga mengelola perusahaan dengan baik. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaji, lingkungan kerja budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mampu memancing para karyawan untuk bekerja secara kondusif. Sedarmayanti (2009:121) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika seorang karyawan telah merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya baik karena faktor suasana kerja atau dari hubungan antar karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan mudah lelah, tidak semangat dan datang terlambat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sangat memadai maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruangan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu mengarah kepada kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan atasan dengan karyawan dan hubungan sesama rekan kerja. Perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, lokasi penelitian ini diketahui belum pernah diadakan pengukuran lingkungan kerja fisik sehingga belum diketahui lingkungan kerja fisik tersebut sudah memenuhi standar atau belum. Namun dari hasil observasi awal, peneliti menyimpulkan bahwa keadaan lingkungan fisik di PT. Garam (Persero) Surabaya belum memenuhi standar. Hal ini terlihat dari penerangan atau cahaya pada ruangan kerja yang belum memadai. Akibat ruangan yang sangat tertutup karena terbatasnya ventilasi membuat cahaya tidak masuk kedalam ruangan sehingga ruangan terlihat tampak gelap. Begitupun dengan minimnya sirkulasi udara akibat ventilasi yang kurang memadai sehingga ruangan terasa pengap. Permasalahan lainnya yaitu akibat ruangan yang sangat tertutup kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan

atau mesin menjadi berkumpul pada satu ruangan. Hal ini menyebabkan suara menjadi lebih lantang dan akhirnya mengganggu konsentrasi kerja karyawan lain. Selain itu, perusahaan kurang memperhatikan adanya pengelolaan sampah dengan baik. Hal ini terlihat dari sampah yang tertimbun pada satu tempat sehingga menimbulkan bau tidak sedap ditempat kerja. Selanjutnya, tingkat keamanan dirasa belum memenuhi standar. Pada perusahaan ini pernah terjadi kehilangan. Salah satu karyawan mengatakan bahwa pernah ada kehilangan barang karyawan ketika jam istirahat. Akibat ruangan yang sangat tertutup membuka peluang terjadinya pencurian. Hal ini membuat karyawan merasa kegelisahan pada saat bekerja. Sehingga menimbulkan persepsi berbeda antara satu sama lain.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Setiap individu yang berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres berarti belajar untuk mengendalikan diri sendiri didalam kehidupan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres kerja menurut Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu perusahaan, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi

orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Stres bisa bersumber dari mana saja, bisa berasal dari lingkungan, organisasi, maupun dari pribadi tersebut. Tetapi faktor stres yang signifikan adalah berasal dari manusia itu sendiri, dari sifat manusia yang cenderung labil dan mau menang sendiri, bisa saja gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian manusia tersebut. Tidak hanya ketidakmengertian dalam pekerjaan saja yang bisa membuat seorang karyawan stres namun dari lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman dan beban kerja pun dapat menjadi faktor penyebab stres itu sendiri.

Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stres yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Garam (Persero) Surabaya. Berdasarkan wawancara pada salah satu karyawan tingkat stres yang dirasakan yaitu akibat beban pekerjaan terlalu banyak. Adanya ketidakseimbangan kekuatan pada suatu pekerjaan, menurut salah satu karyawan bagian administrasi mengatakan bahwa terkadang karyawan di bagian produksi sering lupa akan kedudukannya sebagai sumber kendali atau kekuatan suatu laporan produksi perusahaan. Tanpa laporan bagian produksi, karyawan bagian administrasi tidak dapat melaporkan laporan produksi sedangkan laporan tersebut sudah harus di kumpulkan sebagai bukti produksi. Selain itu, minimnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu. Permasalahan lain yang terjadi pada perusahaan ini yaitu rendahnya tanggung jawab pada setiap karyawan yang meliputi tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Sering lalai dalam menyelesaikan tugas

tepat waktu. Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, serta masih banyaknya karyawan yang tidak suka mengikuti apel pagi, dan lain-lain. Dengan hal tersebut dapat memicu adanya konflik atau kecemburuan sosial pada setiap karyawan. Pada akhirnya tingkat stres ini akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pentingnya unsur manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?
4. Diantara variabel lingkungan kerja dan stres kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.
4. Untuk mengetahui diantara variabel lingkungan kerja dan stres kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan masukan dan evaluasi yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa mendatang.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang telah didapat pada masa perkuliahan, sehingga peneliti dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya dilingkungan dunia usaha yang nyata.

3. Bagi Pihak lain yang berkepentingan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada aspek pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan pembendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi referensi dan perbandingan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian-penelitian lanjutan atau pengembangan dari penelitian ini.