

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia sedang mengalami ketidakpastian ekonomi global, peristiwa seperti pandemi, perubahan iklim, krisis ekonomi dunia memiliki dampak yang besar bagi bisnis global dan membuat persaingan yang semakin ketat. Ketatnya persaingan bisnis global di Indonesia dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi naik sebesar 5.03% dari tahun sebelumnya (Badan Pusat Statistik, 2023). Dalam kondisi seperti ini telah menghasilkan persaingan bisnis yang memerlukan perhatian serius dari setiap perusahaan. Perusahaan diharuskan memiliki kemampuan strategis dan tindakan konkret untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di pasar global (Adha, 2019:49).

Persaingan yang terjadi dipasar global tentu berdampak pada perusahaan yang bergerak di industri manufaktur, tingginya persaingan yang pada industri manufaktur terjadi di dalam negeri maupun luar negeri yang membuat perusahaan harus mampu bersaing dan unggul (Rudiawarni, 2022:37). Perusahaan manufaktur menjadi salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi Indonesia, dibuktikan dengan berkontribusinya industri manufaktur sebesar 16.30% terhadap produk domestik bruto (PDB) sehingga pertumbuhan ekonomi meningkat mencapai 5.17% pada triwulan kedua tahun 2023. (Tim Press Kemenperin, 2023).

Industri manufaktur merupakan industri pengolahan bahan baku mentah menjadi produk setengah jadi atau produk jadi yang memenuhi standar kualitas, permintaan akan kuantitas produksi industri manufaktur biasanya dalam jumlah

yang besar sehingga memerlukan mesin dan teknologi yang canggih dalam pengolahannya. Selain mesin dan teknologi yang canggih yang dibutuhkan oleh perusahaan, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia (Sudiantini, 2023:263).

Sumber daya manusia merupakan pusat dari sebuah perusahaan, keberhasilan dari suatu perusahaan dapat dilihat dari keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia didalam perusahaan (Adha, 2019:48), maka penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang kinerjanya unggul agar manajemen didalam perusahaan berjalan baik dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan hasil yang optimal (Darmaiyansah, 2021:373). Kinerja karyawan menjadi hal yang penting didalam perusahaan salah satunya pada perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur (Prasetya, 2021:102) seperti PT. Komatsu Indonesia.

PT. Komatsu Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri manufaktur berskala internasional. Berdiri sejak tahun 1982, kemunculannya diawali dengan banyaknya pembangunan infrastruktur di Indonesia. Produk utama dari produksi PT.Komatsu Indonesia adalah alat berat seperti *middle size bulldozer* dan *hydraulic excavator*. PT. Komatsu Indonesia terletak di Kawasan industri cakung cilincing dengan luas area 20,26 hektar, area tersebut terdiri dari kantor utama, pusat pelatihan karyawan, pabrik fabrikasi, pabrik hidrolik, pabrik perakitan, dan pabrik pengecoran (*foundry*) (Indotrading, 2024) *Foundry* menjadi bagian penting dalam perusahaan tersebut, proses pemotongan bahan dasar, peleburan, pencetakan dan pemberian warna terjadi di dalam *foundry*.

Foundry berada didalam ruangan dan memiliki banyak mesin pendukung pekerjaan didalamnya agar menghasilkan produksi kerja yang unggul dan mampu bersaing.

Kondisi saat ini banyak perusahaan kompetitor baru yang bermunculan, sehingga menyebabkan tingginya persaingan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Presiden Direktur United Tractor dalam (Yanwardhana, 2022) bahwa terdapat peningkatan penjualan alat berat dari 1.361 unit menjadi 2.873 unit pada tahun 2022. Peningkatan terhadap penjualan menjadi bentuk nyata bahwa saat ini pasar produksi alat berat sedang mengalami kenaikan permintaan sehingga banyak perusahaan alat berat baru yang tergiur untuk masuk ke pasar industri manufaktur dan menimbulkan tingginya persaingan (Halim, 2023).

Tingginya persaingan antar kompetitor mendorong perusahaan untuk terus unggul dan mampu bersaing, agar perusahaan mampu bersaing maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten (Prasetya, 2021:102). Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju jika memiliki sumber daya manusia yang berkompeten didalamnya, sebaliknya jika sumber daya manusia tidak berkompeten maka pertumbuhan perusahaan akan menurun (Adha, 2019:48)

PT. Komatsu Indonesia didorong untuk mampu bersaing meskipun sudah berdiri sejak lama, namun saat ini banyak perusahaan kompetitor baru bermunculan dan untuk tetap unggul PT. Komatsu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk menghasilkan peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengembangan sumber daya manusia di dalam

perusahaan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan (Prasetya, 2021:102).

Kinerja karyawan merupakan banyaknya kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan seperti kedisiplinan ditempat kerja, output yang dihasilkan dan lainnya (Adamy, 2016:91). Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Agustina, 2022:63) merupakan suatu yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus, jika kinerja karyawan di perusahaan mengalami peningkatan maka tujuan perusahaan akan semakin cepat tercapai sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan (Agustina, 2022:63).

Tabel 1. 1 Capaian Produksi *Foundry Plant* Tahun 2023

No	Bulan	Target Produksi (Ton)	Capaian Produksi (Ton)	Keterangan
1	Januari	1537	1537	Tercapai
2	Februari	1514	1514	Tercapai
3	Maret	1445	1431	Tidak Tercapai
4	April	1518	1500	Tidak Tercapai
5	Mei	920	920	Tercapai
6	Juni	1026	1013	Tidak Tercapai
7	Juli	1190	1190	Tercapai
8	Agustus	1415	1398	Tidak Tercapai
9	September	1354	1354	Tercapai
10	Oktober	1280	1274	Tercapai
11	November	994	994	Tercapai
12	Desember	907	892	Tidak Tercapai

Sumber: Bagian Administrasi PT. Komatsu Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 pada PT.Komatsu Indonesia terdapat fenomena bahwa capaian produksi yang dihasilkan pada tahun 2023 mengalami fluktuasi yang tidak stabil. Pada bulan maret,april,juni,agustus dan desember karyawan *foundry plant* tidak mencapai target produksi yang sudah ditetapkan, hal ini menjadi bukti bahwa karyawan pada *foundry plant* mengalami penurunan kinerja.

Terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor yang berada didalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya (Adha, 2019:50). Perusahaan yang dapat memenuhi semua faktor tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja (Agustina, 2022:63). Menurut (Gemina, 2023:343) produktivitas perusahaan dan peningkatan kinerja dapat terjadi jika lingkungan kerja kondusif dan stabil.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung(Sedarmayanti, 2017:19). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novindra, 2023:4112) bahwa lingkungan fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Setiani, 2022) lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Fenomena terkait lingkungan kerja fisik yang terjadi di PT.Komatsu Indonesia sebagai berikut

Tabel 1. 2 Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik di PT.Komatsu Indonesia Pada
Foundry Plant Tahun 2023

No	Indikator	Nilai Ambang Batas	Hasil Pengukuran	Keterangan
1	Debu	$\leq 10 \text{ mg/m}^3$	7.756	Sangat Baik
2	Kebisingan	≤ 80	100.2	Sangat Kurang Baik
3	Iklim Kerja	$\leq 30^\circ\text{C}$	33.7 $^\circ\text{C}$	Kurang Baik
4	Pencahayaan	≥ 200	183	Sangat Kurang Baik
5	Getaran	≤ 0.8661	0.505	Sangat Baik

Sumber : Bagian Administrasi PT. Komatsu 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang belum memenuhi standar. Kebisingan yang terdapat pada bagian *foundry* masih melebihi nilai ambang batas, sedangkan kebisingan yang terjadi dapat mengganggu konsentrasi dan bila terpajang terus-menerus akan mengakibatkan kerusakan pada pendengaran. Iklim pada bagian *foundry* telah melebihi nilai ambang batas yang ada, jika suhu diruang kerja terlalu panas dapat menimbulkan kelelahan lebih cepat pada pekerja di *foundry*, selanjutnya pencahayaan pada bagian *foundry* masih dibawah nilai ambang batas sedangkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di *foundry* membutuhkan kecermatan yang tinggi sehingga pencahayaan yang bagus menjadi bagian sangat penting.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan stres kerja. Menurut (Afandi, 2018:173) Stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Perusahaan dalam memberikan pekerjaan seringkali membuat tuntutan berlipat dan pertentangan atau kurangnya

kejelasan kewajiban dari pemegang jabatan, otoritas, dan tanggung jawab dapat meningkatkan stres, Robbins dalam (Ramadhanty, 2020:3)

Karyawan yang mengalami stres kerja dapat membuat perusahaan merugi karena tidak seimbangnya antara produktivitas yang dihasilkan dengan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan (Karim, 2022:24). Menurut Copper dalam (Santanu, 2022:365) Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor meliputi kondisi pekerjaan, peran, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi . Faktor tersebut terdapat juga didalam PT. Komatsu Indonesia

Tabel 1. 3 Hasil Survey Stres Kerja *Foundry Plant*

Hasil Survey Stres Kerja Divisi Foundry	Stres Ringan		Stres Sedang		Stres Berat		Total
Ketaksaan Peran	166	63.6%	94	36%	1	0.4%	261
Konflik Peran	162	62.1%	98	37.5%	1	0.4%	261
Beban Kerja Kuantitatif	152	58.2%	108	41.4%	1	0.4%	261
Beban kerja Kualitatif	127	49%	128	49%	6	2%	261
Pengembangan Karir	149	57%	109	41.7%	3	1.3%	261
Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain	99	38%	147	56.3%	15	5.7%	261

Sumber : Bagian Administrasi PT. Komatsu Indonesia

Berdasarkan data pada tabel 1.2 fenomena yang terjadi pada PT.Komatsu Indonesia karyawan bagian *foundry*, stres kerja tipe berat terjadi pada survei tanggung jawab terhadap orang lain sebesar 4.6%, selanjutnya beban kerja kualitatif sebesar 2% dan Pengembangan karir sebesar 1%. Stres kerja tipe sedang terjadi pada survei tanggung jawab terhadap orang lain sebesar 56%, selanjutnya beban kerja kualitatif sebesar 49% dan beban kerja kualitatif sebesar 41.6%. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Rahmadani, 2023:1007) stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. Kondisi ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Parasian, 2021:929) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian membuat hal tersebut perlu diteliti lebih dalam.

Selain stres kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut (Ganyang, 2018:120) Motivasi merupakan keadaan yang menyebabkan pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan keinginan dari dalam diri individu yang menyebabkan individu berperilaku positif dan bersemangat dalam berkontribusi dengan maksimal untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Tannady, 2017:188). Motivasi yang dikemukakan (Adinda, 2022:136) merupakan merupakan sikap dan tindakan yang tercipta dari faktor yang ada didalam diri maupun faktor eksternal yang membuat individu merasa semangat dan tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Adha, 2019:52) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya untuk

mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi dipandang menjadi sesuatu yang penting disetiap memulai suatu pekerjaan (Hasanah, 2023:1335)

Penelitian terkait motivasi kerja yang dilakukan oleh (Setyadi, 2015:6) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Bank BRI, Tbk. Hasil yang sama diperoleh dari penelitian (Chandra, 2020:217) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Karyawan Z Hotel Surabaya. Penelitian terkait stres kerja terhadap motivasi kerja dilakukan oleh (Dharma, 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada Mandiri Utama Finance.

Penelitian tentang motivasi kerja juga dilakukan oleh (Suparman, 2023:51) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bekaert Indonesia Karawang, hasil tersebut didukung oleh penelitian yang lebih dahulu dilakukan oleh (Adinda, 2022:142) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Namun hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pragiwani, 2020:126) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021:22) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Yoda Indonesia, terdapat perbedaan hasil penelitian yang sudah dilakukan terdahulu maka peneliti menjadikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada penelitian tersebut.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian tersebut dengan menjadikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjadikan suatu keterbaruan yang membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah yang sesuai dengan permasalahan yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Komatsu *foundry plant*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Komatsu Indonesia *foundry plant*?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Komatsu Indonesia *foundry plant*?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Komatsu Indonesia *foundry plant*?
6. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja di PT.Komatsu Indonesia bagian *foundry plant*?

7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada lingkungan kerja fisik, stres kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja di bagian *foundry* PT. Komatsu Indonesia, Cilincing, Jakarta utara

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yang sesuai dengan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*

7. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja di PT.Komatsu Indonesia *foundry plant*

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian yang diharapkan dengan penelitian ini yaitu :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan bahan evaluasi bagi lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Komatsu Indonesia
2. Bagi Universitas, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan tambahan literatur bagi program studi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini menjadi pembelajaran dan menambah wawasan bagi peneliti serta mengimplementasikan ilmu yang sudah didapat selama bangku kuliah kepada masyarakat
4. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan tambahan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dilain waktu