

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

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. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan. 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. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Lingkungan kerja merupakan dimana suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan atasan kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, lingkungan kerja yang tidak bersih, berisik, tentu berpengaruh pada kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya tersebut. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika di biarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres sangat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Target yang terlalu tinggi, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaan yang terlalu keras yang maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang karyawan. Seorang karyawan yang stress akan berakibat buruk

bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun luar pekerjaan karyawan yang mengalami stres akan menghadapi gejala negatif yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

PT.A.W.Faber-Castell Indonesia yang telah berdiri sejak abad ke-19 dan saat ini telah memiliki banyak anak perusahaan yang tersebar di berbagai negara. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Faber-Castell International Indonesia yang merupakan perusahaan bergera dibidang produksi alat-alat tulis, kerajinan dan lainnya. PT A.W. Faber-Castell Indonesia sendiri memiliki kantor pusat dan lokasi produksi di daerah Bekasi.

TH N	Grade					Tota 1	Tingkat Pendidikan							
							SD		SMP		SMA		S1	
	A	B	C	D	E		L	P	L	P	L	P	L	P
201 6	26	51	358	51	26	512	25	15	98	80	155	129	7	3
201 7	25	50	353	50	25	503	27	18	95	77	153	125	6	2
201 8	24	45	359	48	24	500	24	15	98	80	138	139	3	3

Sumber: Data Kinerja pada PT. A.W. FaberCastell Indonesia

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT.A.W. Faber-Castell Indonesia

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. A.W. FaberCastell di setiap gradenya dari tahun ke tahun mulai dari

tahun 2016 sampai tahun 2018 yaitu trendnya cukup stabil, namun yang menjadi permasalahan dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan yaitu terdapat banyak sekali karyawan yang mendapatkan nilai dengan grade C (= Cukup) dibandingkan dengan yang mendapatkan nilai dengan grade yang lainnya yang didominasi oleh tingkat pendidikan SMA. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bagian gudang PT. A.W. FaberCastell secara rata-rata kinerjanya biasa saja.

Karyawan PT. A.W. FaberCastell, bagian Gudang kurang merasa puas dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja ini ditunjukkan dengan pendapat mereka tentang lingkungan kerja fisik diantaranya adalah kurangnya angkut berat forklift, toilet yang kecil dan tempatnya terlalu jauh, musholla yang kecil dan dianggap kurang memadai. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas, sehingga sebagian mereka tidak dapat bekerja dengan optimal.

Permasalahan selanjutnya yang terkait dengan lingkungan kerja fisik, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan terhadap pencahayaan, dan kebisingan. Kurang pelatihan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, kondisi material menyangkut ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya.

Selain lingkungan kerja fisik, stres kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena karyawan sering diberikan target yang terlalu tinggi yang melebihi batas kemampuan para karyawan PT.A.W Faber-Castell, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaann yang terlalu keras yang maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang karyawan yang menyebabkan kekurangan kondifi fisik dan psikis para pekerja. Hal ini menjadi beban dari karyawan sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT A.W. FABER-CASTELL INDONESIA ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT A.W. Faber-Castell Indonesia.?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT A.W. Faber-Castell Indonesia?
3. Apakah secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT A.W. Faber-Castell Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT A.W. Faber-Castell Indonesia.
2. Untuk mengetahui Steres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT A.W. Faber-Castell Indonesia.
3. Untuk mengetahui Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT A.W. Faber-Castell Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menabuh ilmu pengetahuan dan penerapkannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Steres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan

2. Bagi Akademisi

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagi wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Falkutas Ekonomi pada khususnya Program Studi Manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT A.W. Faber-Castell Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik..

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Steres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT A.W. Faber-Castell Indonesia", sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang di identifikasikan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah. Tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atas landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan hasil seluruh penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta mengemukakan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas dalam penelitian skripsi ini.