

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, semakin dibutuhkannya perubahan pada banyak aspek dalam suatu perusahaan guna mendukung seluruh proses tumbuh kembangnya perusahaan. Salah satu komponen yang mendukung tumbuh kembangnya perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang ada di dalam suatu perusahaan untuk keberhasilan mencapai tujuan. Pentingnya komponen sumber daya manusia ini, karena berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, karena dengan memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan akan tetap berjalan dengan baik, apabila sumber daya manusianya berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan dengan optimal. Menurut Rini (2010) dalam Tjiong Fei Lie, (2018) bahwa Perhatian di bidang sumber daya tidak boleh dilupakan karena pada bidang itu merupakan langkah awal ketika merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2012) dalam Samantha & Almalik (2019) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Perusahaan sebagai tempat untuk bekerja harus bisa menyediakan lingkungan yang nyaman yang bisa menarik para karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif. Banyak karyawan yang tidak bertahan lama untuk bekerja karena lingkungan kerjanya tidak baik akibatnya para karyawan tersebut memutuskan untuk berhenti bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang bertautan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan atau dengan sesama rekan kerja. Memperhatikan lingkungan kerja yaitu salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja memperlihatkan segala sesuatu yang ada disekeliling karyawan dan mempengaruhinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memfasilitasi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat memberikan semangat kepada para karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dengan kondisi tersebut, perusahaan harus bisa menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan tersebut. Lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan baik, jika terdapat satu kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan mudah berselisih paham sehingga produktivitas kerja menurun untuk memberikan kemampuan terbaik karyawan tersebut untuk perusahaan. Masalah stres banyak di ditemui ditempat kerja di beberapa perusahaan. Stres ini merupakan kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan karena kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut bisa dari dalam diri seseorang atau lingkungan diluar diri seseorang. Stres yang dirasakan oleh karyawan bisa jadi karena kurang paham terhadap standar kerja yang memicu kinerja karyawan tersebut menurun dan pekerjaan terlalu banyak. Stres yang berlebihan dapat berakibat terhadap psikologi, perubahan emosi, dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya (Siagian et al, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari Sihaloho (2019), Ramadhan (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Cahya (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap perkembangan dan pembaruan pada lingkungan kerja tersebut akan berpengaruh terhadap kenaikan tingkat kinerja para karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap lingkungan kerja maka akan berdampak pada penurunan tingkat kinerja para karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sengkey (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Valendra (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila stres yang dialami karyawan terlalu tinggi maka kinerja akan terganggu atau kinerja karyawan tersebut menurun. Sebaliknya, jika stres yang dialami karyawan semakin menurun atau rendah maka tingkat kinerja karyawan tersebut semakin baik dan tinggi. Perbedaan hasil penelitian ini menjadikan penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti kembali.

Dalam penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. ANTAM Tbk yang merupakan salah satu perusahaan negara atau BUMN yang bergerak di bidang pertambangan. PT. ANTAM Tbk memiliki unit bisnis yang bernama PT. ANTAM Tbk Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia atau yang lebih dikenal sebagai PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia. Unit bisnis itu merupakan Unit Bisnis PT. ANTAM Tbk yang bergerak di bidang jasa pengolahan dan pemurnian logam mulia seperti emas, perak, dan platina. PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia menjadi satu-satunya refinery di Indonesia yang masuk dalam *Good Delivery List London Bullion Market Association* (LBMA) dengan produk emas batangan sebagai top brand di Indonesia yang memberikan jaminan kemurnian dan keaslian 99,99%. Dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan swasta di bidang yang sama tentunya PT. ANTAM Tbk memahami betapa pentingnya kinerja yang diperlihatkan oleh SDM yang dimilikinya.

PT. ANTAM Tbk menyadari betapa pentingnya kinerja yang ditunjukkan oleh SDM yang dimilikinya. Dengan itu para karyawan PT. ANTAM Tbk dituntut untuk memenuhi kriteria dan capaian kinerja untuk mendukung kemajuan PT. ANTAM Tbk. Berikut adalah kategori capaian nilai kinerja PT. ANTAM Tbk :

**Tabel 1. 1 Kategori Pencapaian Nilai Kinerja**

Nilai	Kategori
A+	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara konsisten menunjukkan standar yang luar biasa di setiap persyaratan kinerja</li> <li>- Kinerja eksepsional dan jauh melebihi harapan</li> <li>- Diakui pihak lain atas kinerja yang eksepsional</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara jelas memenuhi seluruh persyaratan kinerja dan melebihi harapan di beberapa persyaratan kinerja</li> <li>- Kinerja konsisten baik</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara jelas memenuhi seluruh persyaratan kinerja</li> <li>- Kinerja konsisten baik</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memenuhi sebagian persyaratan kinerja</li> <li>- Kinerja cukup memuaskan, meski kurang konsisten</li> </ul>
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak selalu memenuhi persyaratan kinerja</li> <li>- Kinerja tidak konsisten</li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Untuk mengakomodir karyawan dengan kinerja sangat tidak memuaskan</li> </ul>

Sumber: HCM PT. ANTAM Tbk

Berdasarkan tabel pencapaian, nilai bervariasi dari nilai tertinggi adalah A+ sampai nilai paling rendah adalah E. Dengan ini, berikut adalah pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia sejak tahun 2020-2021 :

**Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia**

Nilai	Target	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	
		2020	2021
A+	5%	3,9%	3,8%

A	15%	17,9%	19,2%
B	60%	74,4%	59%
C	15%	3,8%	16,7%
D	5%	-	-
E	0	-	1,3%
	100%	100%	100%

Sumber: HCM PT. ANTAM Tbk

Berdasarkan target kinerja diatas, bahwa nilai A+ dari tahun 2020-2021 belum tercapai. Untuk nilai A sudah tercapai dari tahun 2020-2021. Namun untuk nilai B mengalami penurunan sebanyak 15,4%. Demikian juga untuk nilai C mengalami peningkatan dari tahun 2020 sebanyak 3,8% menjadi 16,7% pada tahun 2021. Dengan ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan di PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia dapat dikatakan belum maksimal.

Permasalahan lain yang terdapat pada PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia mengenai lingkungan kerja, di beberapa ruangan masih didapati fasilitas kerja penunjang pekerjaan belum terpenuhi sepenuhnya dan fasilitas pengarsipan belum maksimal. Dengan adanya fasilitas yang memadai akan mempermudah dan memperlancar proses kerja para karyawan.

Untuk melihat kondisi mengenai lingkungan kerja pada PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia, maka peneliti melakukan pra-survey dengan memberikan kuesioner sementara mengenai lingkungan kerja kepada 15 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara itu diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pencahayaan di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	93,3%	6,7%

2.	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	93,3%	6,7%
3.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara yang mengganggu (kebisingan)	86,7%	13,3%
4.	Atasan saya selalu memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang diberikan	80%	20%
5.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	73,3%	26,7%
6.	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	93,3%	6,7%

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti (2022)

Hasil pra-survey menunjukkan lingkungan kerja pada PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia secara keseluruhan hampir sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keadaan karyawan dalam bekerja, karena lingkungan yang baik dan nyaman akan mendukung karyawan dalam bekerja. Selain faktor lingkungan kerja, ada juga stres kerja yang penting juga untuk diperhatikan.

Untuk melihat kondisi mengenai stres kerja pada PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia, maka peneliti melakukan pra-survey dengan memberikan kuesioner sementara mengenai lingkungan kerja kepada 15 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara itu diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Stres Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Tugas yang berlebihan membuat tekanan darah saya meningkat	60%	40%
2.	Beban kerja yang berlebihan membuat dapat menimbulkan rasa bosan	66,7%	33,3%

3.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya	26,7%	73,3%
4.	Saya sering mengeluh apabila diberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan	40%	60%
5.	Saya merasa cepat marah apabila beban semangkin meningkat	46,7%	53,3%
6.	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	33,3%	66,7%

Sumber: Data pra-survey dan diolah oleh peneliti (2022)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa terdapat stres kerja yang dialami karyawan pada PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia. Kondisi stres kerja yang dialami karyawan adalah tugas yang berlebihan membuat tekanan darah para karyawan meningkat dan beban kerja yang berlebihan membuat para karyawan dapat menimbulkan rasa bosan. PT. ANTAM Tbk UBPP Logam Mulia perlu memperhatikan stres kerja yang dialami para karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih optimal.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT. ANTAM Tbk – UBPP Logam Mulia tersebut dan berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia** ”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk. (UBPP Logam Mulia)?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk. (UBPP Logam Mulia)?

3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk. (UBPP Logam Mulia)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk. (UBPP Logam Mulia).
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk. (UBPP Logam Mulia).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk. (UBPP Logam Mulia).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini diharapkan akan memperkaya pengetahuan wawasan secara praktis mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi akademis  
Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi melakukan penelitian pada permasalahan yang sama.
3. Bagi PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia  
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan tambahan informasi dan masukan bagi PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia dalam mengendalikan masalah lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi motivasi dan inspirasi bagi siapa saja yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama,

sehingga dapat menjadi perbandingan untuk penelitian berikutnya.

### **1.5 Batasan Masalah**

Tidak semua masalah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu batasan permasalahan ini yaitu hanya mencakup masalah “ Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia”.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan yang ada pada penelitian ini secara lengkap, maka perlu dikemukakan sistematika penulisannya yaitu antara lain:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori mengenai topik penelitian dan kerangka pemikiran serta hipotesis yang menjelaskan dengan singkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang ingin diteliti.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai metodologi penelitian antara lain: desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, sumber penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasannya mengenai topik penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.