

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, banyak bisnis yang dituntut untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus mampu menganalisis berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam pengembangan konsep ini, karena dengan memiliki SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan produktivitas di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada keberhasilan perusahaan, sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan kurang baik, maka akan berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pendorong yang akan meningkatkan perkembangan perusahaan. Dalam perusahaan sumber daya manusia yaitu karyawan adalah sebagai pemikir dan penggerak. Merekrut karyawan, perusahaan harus memiliki hubungan sinergis dengan karyawan, tidak hanya sekedar memberi peraturan dan pemahaman yang harus dipatuhi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sesuai apa yang sudah dimiliki sangat menentukan

keberhasilan dan tujuan organisasi. Pada dasarnya perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Nopi Nurhayati, 2024)

Menurut Rahmawati et al (2024) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat strategi dan penting dalam perusahaan. Berbeda dengan faktor lainnya, sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling berharga. Kualitas SDM yang tinggi akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM sebagai pengelola, pengatur, dan penggerak aktivitas sumber daya yang ada di sebuah perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi SDM-nya. Sebab, komitmen yang baik antara karyawan dengan perusahaan tentu akan memiliki dampak positif terhadap ketercapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan fenomena menurunnya kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bekasi disebabkan oleh interaksi kompleks

antara stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Stres yang tinggi, motivasi yang rendah, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat merusak kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memediasi pengaruh stres, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan agar kinerja mereka tetap optimal.

Kinerja karyawan merupakan nilai penting bagi bisnis agar dapat terus beroperasi dengan lancar. Kinerja karyawan tidak hanya mendukung perilaku terkendali tetapi juga memberikan dukungan untuk perilaku yang tidak relevan. Di sisi lain, kinerja juga mengidentifikasi peran aktif pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas resmi yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan dibagi menjadi dua bagian: kinerja tugas dan kinerja perilaku. Penelitian ini meneliti faktor-faktor yang berkaitan dengan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Di tempat kerja, karyawan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan pekerjaan yang diperpanjang. Selain itu, perilaku terdiri dari perilaku positif dan negatif (Batubara et al., 2024)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres. Stres merupakan keadaan yang biasa dialami oleh manusia. Stres kerja merupakan faktor penting bagi bisnis dalam kaitannya dengan pekerjaan karyawan. Stres di tempat kerja dapat berdampak buruk pada kebiasaan kerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi akan berdampak pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun ketika tingkat stres kerja tinggi. Tingkat stres kerja yang tinggi secara terus menerus di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kemampuan individu untuk mengatasi lingkungannya. Selanjutnya, mereka akan mengurangi efektivitas aktivitas kerja mereka dan membuat mereka kurang mampu menyelesaikan tugas, yang akan berdampak negatif pada kinerja karyawan (dharmawan widiatmo, 2020)

Menurut (Mustikasari & Frianto, 2023) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang. Termasuk kesulitan atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Ardita & Suwandana (2022), mendefinisikan bahwa stres kerja adalah lingkungan kerja yang selalu berubah di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, kebutuhan, sumber daya lingkungan, organisasi, dan dirinya sendiri. Meskipun stres kerja biasanya dianggap negatif, adajuga manfaatnya. Jika karyawan mengalami tingkat stres rendah atau menengah, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli. Menurut Indrawan et al.(2023), menyatakan stres kerja sebagai keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan jasmani dan mental, yang nantinya berdampak pada emosi, cara berasumsi, dan kondisi kerja karyawan. Seorang individu bisa mengalami banyak gejala stres yang menghambat mereka guna bekerja dengan baik dan membahayakan kemampuan mereka guna menghadapi lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan kebijakan atau program untuk membantu mengurangi tingkat stres, terutama pada kelompok yang merasa stres tinggi, agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan sehat. Faktor kedua yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karyawan harus memiliki motivasi yang kuat agar tujuan dan pencapaian dapat tercapai. Faktor-faktor kunci yang memotivasi orang untuk bekerja adalah yang menyebabkan, mendorong, dan meningkatkan kinerja manusia agar mau bekerja dengan semangat dan kegigihan untuk mencapai hasil yang ideal (Batubara et al., 2024)

Motivasi kerja ialah kekuatan yang ada dalam diri setiap individu yang mendorongnya untuk menjalankan berbagai kegiatan, bekerja, serta beraktivitas dengan mempergunakan seluruh kemampuan serta potensinya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Guna meraih motivasi kerja yang tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap karyawan agar tujuan perusahaan dalam menghasilkan laba bisa terus berkelanjutan (Siagian 2024).

Melalui penerapan langkah-langkah itu, perusahaan bisa membangun budaya kerja yang energik dan produktif, di mana para karyawan merasa dihargai, termotivasi, serta aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya kerja yang positif ini tidak hanya memberi peningkatan kepuasan serta kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberi dampak yang baik pada kinerja serta produktivitas secara keseluruhan Menurut (Batubara et al., 2024), motivasi karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memberikan panduan untuk meningkatkan produktivitas, yang akan berdampak

pada kesuksesan perusahaan Faktor Ketiga Kinerja karyawan dapat dipengaruhi Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan sehingga mempengaruhi individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, seperti udara yang menganggur, urusan yang belum selesai, dan hal lainnya (dharmawan widiatmo, 2020) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan dimana seseorang bekerja, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan sebagai pengaruh terhadap pekerjaannya, baik sebagai individu maupun kelompok.

Menurut Novitasari & Liana (2024) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perlu adanya pemeliharaan terhadap lingkungan kerja dalam setiap perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Fasilitas PT. PLN (PERSERO) UPT Bekasi

No	Fasilitas	Jumlah	Deskripsi
1	Ruang Kantor	15 Ruangan	Ruang untuk pegawai melakukan aktivitas administrasi dan pekerjaan sehari-hari
2	Ruang Istirahat	3 Ruang	Ruangan untuk istirahat karyawan dengan fasilitas tempat duduk dan penyejukan
3	Kamar Mandi (Pria)	5 Unit	Kamar mandi yang disediakan untuk karyawan pria
4	Kamar Mandi (Pria)	5 Unit	Kamar mandi yang disediakan untuk karyawan pria
5	Parkir Kendaraan Bermotor	50 Unit	Area parkir untuk kendaraan roda dua dan roda empat bagi karyawan dan pengunjung.
6	Area Hijau (Taman)	2 area	Taman dengan vegetasi yang memberikan suasana asri dan nyaman di sekitar kantor.

7	Dapur/Area Makan	2 Unit	Area yang dilengkapi dengan fasilitas untuk makan dan menyimpan makanan bagi karyawan.
8	Gudang/Tempat Penyimpanan	4 Unit	Ruang untuk menyimpan peralatan kantor dan barang-barang lainnya yang diperlukan
9	Toilet Umum	10 Unit	Toilet yang disediakan untuk penggunaan umum oleh karyawan dan tamu.
10	Ruang Rapat / Meeting Room	1 Unit	Tempat penyimpanan obat-obatan dan fasilitas untuk pertolongan pertama pada keadaan darurat.
11	Ruang Server/IT	1 Ruang	Ruang yang digunakan untuk menyimpan perangkat IT, server, dan sistem komputer perusahaan
12	Apotek / Pertolongan Pertama	1 Unit	Tempat penyimpanan obat-obatan dan fasilitas untuk pertolongan pertama pada keadaan darurat.
13	Sistem Keamanan (CCTV, Satpam) 24 jam	1 Unit	Sistem pengawasan dan keamanan yang meliputi CCTV dan keberadaan petugas keamanan untuk menjaga area kantor 24 jam.
14	Alat Pemadam Kebakaran (APAR)	10 Unit	Alat pemadam api ringan (APAR) yang tersebar di area-area rawan kebakaran.
15	Ruang Loker Karyawan	2 Ruang	Ruangan untuk menyimpan barang-barang pribadi karyawan dalam loker yang disediakan

Faktor Keempat yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal pertama yang dibahas sebelum seorang karyawan memiliki komitmen terhadap lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dan variabel-variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki hubungan teoritis yang kuat dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan (Pokhrel, 2024a)

Menurut temuan penelitian (Pokhrel, 2024a), kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena stres kerja dapat mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan

seperti malas, rajin, produktivitas, dan lain sebagainya, atau mungkin memiliki hubungan dengan beberapa jenis pekerjaan yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah perspektif seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang pegawai (Istiqomah, 2024). Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai dapat merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaan mereka sendiri (Safrizal, 2022). Dampak kepuasan kerja akan terjadi pada produktivitas karyawan, keabsenan, pengunduran diri, kepuasan pelanggan (Lubis et al, 2019). Produktivitas karyawan, semakin tinggi kepuasan pekerjaan dalam organisasi akan semakin produktif organisasi tersebut; Keabsenan, hubungan negatif yang konsisten antara kepuasan dan keabsenan, namun korelasi tersebut moderat. Meski diakui masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas berkemungkinan lebih besar absen dari pekerjaan; Pengunduran diri, walau juga moderat tapi kepuasan yang tinggi akan mengurangi pengunduran diri karyawan terlebih yang berkinerja tinggi; Kepuasan pelanggan, jika kepuasan ada pada karyawan yang ada pada garis depan, khususnya dalam hal jasa, maka akan memberikan kepuasan kepada pelanggan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam setiap perusahaan, begitu juga dengan PT PLN (Persero) khususnya PT PLN (Persero) UPT Bekasi. PT PLN (Persero) UPT Bekasi merupakan perusahaan milik pemerintah yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan tenaga listrik untuk segala kebutuhan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat. Hal ini tidak

jauh dari kenyataan bahwa kebutuhan masyarakat umum akan terus bertambah seiring dengan meningkatnya teknologi dan taraf hidup masyarakat umum.

Berdasarkan analisis di atas dan untuk memastikan bahwa perusahaan benar-benar menghargai karyawannya dan memahami seberapa efektif pekerjaan yang telah dilakukan selama ini, maka penulis menggunakan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, berikut adalah permasalahan permasalahan yang akan dibahas :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bekasi

6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
8. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. PLN (Persero) UPT Bekasi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti diatas, maka peneitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi

4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
8. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian sektor

publik, untuk wawasan dan juga pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian digunakan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

b. Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di UPT (Unit Pelayanan Transmisi) Bagi Dunia Akademik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor publik dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan berguna untuk masyarakat agar dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor publik.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT (Unit Pelayanan Transmisi).

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disuguhkan secara sistematis, yang disusun dalam tiga bab guna mempermudah pemahaman sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis, serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan penjelasan tentang analisis data dengan menggunakan program sistem SmartPLS 4.0 yang mencakup dari beberapa pengujian, yaitu Outer Model, Inner Model, dan pengujian hipotesis. Adapula pembahasan terkait interpretasi data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan terhadap setiap hasil hipotesis penelitian dan juga berisi tentang keterbatasan penelitian serta saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

