

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM ialah rancangan yang digunakan ibarat titik pangkal berpendapat dan berperan serta di dalam menyimpulkan kebijakan dalam organisasi, salah satunya adalah kinerja karyawan. Sumber daya manusia menjadi satu di antara sebab kunci guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki efektivitas kerja tinggi merupakan salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan keberhasilan dan produktivitasnya. Peran sumber daya manusia sangatlah vital bagi keberlangsungan perusahaan. Di mana pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan pondasi awal bagi perusahaan dalam membantu merealisasikan program dan tujuan perusahaan agar tercapai dengan optimal.

Berkembang dan majunya sebuah perusahaan sesuai yang diharapkan, tergantung pada tenaga manusia atau sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Karena keberhasilan di dalam perusahaan akan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan yang akan menentukan jalan atau tidaknya sebuah usaha tersebut.

Salah satu ukuran keberhasilan dari kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada kinerja karyawan itu sendiri. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat atau diukur berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang ada pada perusahaan. Bagaimana karyawan tersebut dapat menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan. Dan juga dukungan dari perusahaan sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal ini akan membuat karyawan memberikan hasil kerja yang baik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam satuan waktu tertentu.

Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Menurut (Basyit et al., 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki. Hasil kerja mereka peroleh akan menimbulkan sebuah *feedback* kepada atasan maupun kepada diri mereka sendiri agar dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta diharapkan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini akan menguntungkan perusahaan serta akan menguntungkan diri mereka sendiri, karena akan membangun citra diri sebagai karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Pada umumnya di dalam menjalankan usaha perusahaan dihadapkan pada masalah-masalah. Sumber daya manusia merupakan sebuah mesin penggerak yang berperan dalam berlangsungnya proses berproduksi pada perusahaan. Tercapainya seluruh tujuan berpusat pada aset perusahaan dimana karyawan di dalamnya telah diberikan hak-hak oleh perusahaan. Terdapat hubungan erat antara karyawan dengan perusahaan, perusahaan diharapkan memberikan solusi-solusi terbaik dan memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusianya. Karyawan merupakan sumber dari segala aset yang berkontribusi secara loyal pada perusahaan. Karyawan bertugas sebagai pelaksana, pengontrol, seorang pelaku yang menunjang kegiatan berproduksi yang aktif sehingga terwujudnya tujuan perusahaan.

Mengutip dari Muis, dkk dalam (Sukmawati & Hermana, 2024) menyatakan bahwa ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, mereka menghasilkan apa yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja individu karyawan selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Arifin dalam (Tinambunan dkk., 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah kondisi yang perlu dipahami dan disampaikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sampai mana tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa pada dasarnya, kinerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Mangkunegara dalam (Hatta, 2021) menyebutkan terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu aspek kemampuan dan aspek motivasi. Menurut (Basyit et al., 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan,

ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Nitisemito, 2023). Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Dolonseda & Watung, 2020) lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan.

Penguasaan teknologi adalah kemampuan atau keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi untuk memperoleh, memproses, menyimpan, dan menggunakan teknologi dengan efektif dan efisien. Sedangkan teknologi sendiri memiliki arti adalah sebagai ilmu pengetahuan yang didalamnya mempelajari mengenai suatu keterampilan dalam membuat suatu alat, juga metode pengolahan serta ekstraksi dari suatu benda, agar mampu menyelesaikan berbagai permasalahan tertentu serta pekerjaan sehari-hari para manusia pada umumnya. Beberapa ahli kemudian juga menjelaskan bahwa teknologi adalah sarana dan prasarana yang dibuat oleh manusia agar dapat menyediakan barang-barang yang kemudian diperlukan untuk keberlangsungan serta kenyamanan hidup manusia. Ketika karyawan mampu menggunakan teknologi dengan maksimal maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan dan menunjang lancarnya proses kerja yang ada di perusahaan.

Penggunaan teknologi mesin di perusahaan mencakup penerapan perangkat dan sistem mekanis atau otomatis untuk mendukung berbagai proses bisnis. Teknologi mesin ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Pada perusahaan yang bergerak dalam pengolahan karet penggunaan teknologi mesin sangat mendukung proses produksi yang lebih efisien, cepat, dan

menghasilkan produk berkualitas tinggi. Teknologi ini diterapkan pada berbagai tahapan, mulai dari pengolahan bahan mentah hingga produksi barang jadi. Sehingga pada perusahaan ini sangat diutamakan karyawan yang dapat menguasai penggunaan teknologi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah stres kerja. Menurut Siregar dalam (Widianti & Herlina, 2023) mengatakan bahwa apabila manusia tidak dapat menyesuaikan perbedaan antara harapan dan kenyataan baik dalam diri maupun lingkungan sekitarnya, manusia cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Pada intinya, semua jenis stres disebabkan oleh kurangnya pemahaman manusia terhadap keterbatasan dirinya. Ketidakmampuan menghadapi keterbatasan ini menyebabkan perasaan frustrasi, konflik, kecemasan, dan perasaan bersalah, yang merupakan bentuk stres mendasar. Stres kerja yang dialami karyawan tentu akan merugikan perusahaan karena menurunnya kinerja, tingginya absensi, dan tingginya pergantian karyawan, yang akhirnya meningkatkan biaya perusahaan. Setiap individu di perusahaan, di mana pun posisinya, dapat menjadi sumber stres bagi orang lain. Menurut Handoko dalam (Widianti & Herlina, 2023) menyatakan bahwa kondisi ketegangan yang disebabkan oleh stres dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Merasakan stres yang berlebih bisa membuat ketidakmampuan seseorang ketika beradaptasi dengan lingkungannya dan pada akhirnya akan mengganggu pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam (Gumilar & Rismawati, 2022) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek penyebab stres kerja dapat dialami oleh karyawan, yakni beban

kerja yang tinggi, peran yang diharapkan, ketidaksesuaian waktu, dan sumber daya yang tersedia, dan konflik peran. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut didalam bekerja. Menurut Spielberger, Charles D. (2003;6) menyebutkan bahwa "stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Penelitian ini dilakukan di PT. Abaisiat Raya yang beralamat di Jl. Padang – Bengkulu, Tlk. Bayur, Kecamatan Padang Selatan, Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Abaisiat Raya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan ini, maka sumber daya manusianya harus benar-benar dikelola. Menurut (Siregar et al., 2022) SDM ialah rancangan yang dipakai ibarat titik pangkal berpendapat dan berperan serta di dalam

menyimpulkan kebijakan dalam organisasi, salah satunya adalah kinerja karyawan. Karyawan yang bergerak dalam bidang pengolahan karet, melaksanakan tugasnya dengan cara menjalankan berbagai proses yang ada dengan tanggung jawab penuh.

Dengan demikian, karyawan di perusahaan tersebut harus memiliki kualitas, keterampilan, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat menjalankan proses dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang berdampak baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Fenomena yang muncul saat ini adalah bahwa kinerja karyawan PT. Abaisiat Raya kota Padang yang masih kurang memuaskan. Dimana masih tingginya presentase dari ketidakhadiran karyawan di beberapa bulan. Hal ini dapat dikatakan kurang pedulinya karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Untuk mencapai ke arah kinerja karyawan yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah lingkungan kerja, penguasaan teknologi dan stres kerja.

Dapat dilihat juga dari pra observasi yang peneliti lakukan bahwa 80% karyawan yang bekerja di PT. Abaisiat Raya tergolong dalam usia muda. Dimana yang kita ketahui bahwa karyawan-karyawan diusia muda lebih rentan mengalami stres kerja dikarenakan pola pikir yang belum bisa terfokus dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian stres harus dikendalikan agar tidak menghambat kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan stres dapat menimpa secara individual karena permasalahan pribadi maupun organisasi. Penanganan stres dapat dilakukan

melalui penghindaran dari faktor stres, lingkungan kerja yang nyaman, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desk* yang ada.

Berdasarkan Fenomena di atas menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ABAISIAT RAYA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Kurangnya dalam memperhatikan usia karyawan dapat memungkinkan karyawan mengalami stres kerja.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berdampak pada kinerja karyawan.
3. Penempatan kerja pada karyawan yang kurang tepat dapat mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal.
4. Penguasaan teknologi oleh karyawan masih rendah berakibat pada menurunnya kinerja pada karyawan.
5. Stres kerja yang dialami para karyawan masih tergolong cukup tinggi.
6. Hubungan antar rekan kerja yang belum kondusif atau kurang terjalin dengan baik.

7. Sistem penilaian kinerja yang kurang optimal untuk mengevaluasi kinerja karyawan.
8. Stres kerja yang masih tinggi akan membuat kinerja menurun.
9. Pada kinerja karyawan terjadinya kinerja yang tidak sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan sehingga mengakibatkan adanya perubahan jumlah karyawan di setiap tahun / keluar masuknya karyawan.
10. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Agar terarahnya penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek penelitian pada PT. Abaisiat Raya. Sebagai variabel independen atau variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja (X1), Penguasaan Teknologi (X2), sebagai variabel dependennya atau variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y), dan sebagai variabel interveningnya adalah Stres Kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. .Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja PT. Abaisiat Raya?
2. Bagaimana pengaruh penguasaan teknologi terhadap stres kerja PT. Abaisiat Raya?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abaisiat Raya?
4. Bagaimana pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abaisiat Raya?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abaisiat Raya?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Abaisiat Raya?
7. Bagaimana pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Abaisiat Raya?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan mengamati permasalahan yang ada pada PT Abaisiat Raya untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja PT. Abaisiat Raya.
2. Pengaruh penguasaan teknologi terhadap stres kerja PT. Abaisiat Raya.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abaisiat Raya.
4. Pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abaisiat Raya.
5. Pengaruh kinerja karyawan terhadap stres kerja pada PT. Abaisiat Raya.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variable intervening pada PT. Abaisiat Raya.
7. Pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Abaisiat Raya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada lingkungan kerja dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variable intervening pada PT. Abaisiat Raya berkaitan lingkungan kerja dan penguasaan teknologi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.