

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 (Hidayat, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi Moehariono (2016).

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan

meningkat. 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. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Moeheriono (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

PT. Famili Raya merupakan salah satu perusahaan dalam rangka program Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang didirikan untuk pertama kalinya pada tahun 1970. Lokasi pabrik saat ini terletak diatas tanah seluas 37.240 m<sup>2</sup> di jalan Gurun Laweh Nan XX, Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang Propinsi Sumatera Baratatau kurang lebih berjarak 4 km dari pusat kota dan kantor pusat perusahaan berlokasi di jalan Diponegoro No.7 Padang.

Kegiatan perusahaan adalah memproduksi karet remah (crumb rubber) dengan jenis/type Standard Indonesia Rubber 20 (SIR-20) dengan jumlah kapasitas produksi terpasang 36.000 ton setiap tahunnya. hasil produksi tersebut ditujukan untuk penjualan ke luar negeri (ekspor) dan dalam negeri (local).

Visi PT. Famili Raya Menjadi perusahaan terbaik penghasil SIR (Standard Indonesian Rubber) yang bermutu tinggi untuk memenuhi permintaan pelanggan dalam dan luar negeri. Misi PT. Famili Raya Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan selalu menyediakan produk yang berkualitas tinggi dan handal, memastikan tingkat kepuasan pelanggan terpenuhi terhadap produk yang dihasilkan dan membangun sumber daya manusia (SDM) perusahaan yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan, didapatkan beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan tentang rendahnya kinerja karyawan. Karyawan merupakan hal terpenting dan merupakan salah satu faktor pendukung dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berjalan dan tidak bisa mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran atau tugas-tugas karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subyek atau pelaku dalam perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, jika karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah maka perusahaan tidak akan produktif. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan

kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berdampak negatif.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Salah satu penyebab stres yaitu bersumber dari lingkungan fisik seperti suara yang bising, lingkungan kerja yang kotor dan tidak sehat oleh para pekerja pabrik dianggap sebagai stresor. Hal ini juga terdapat pada PT. Famili Raya dimana sebagian besar karyawan adalah pekerja lapangan yang memproduksi karet.

Proses produksinya terdiri dari dua proses yaitu proses basah (gilingan) dan proses kering (*press*). Pada proses basah inilah terdapat mesin-mesin yang menimbulkan suara bising. Dengan adanya kebisingan tersebut, para karyawan mengatakan kesulitan dalam berkomunikasi serta mengganggu konsentrasi. Karyawan juga mengatakan saat bekerja dengan kebisingan dan bau yang menyengat membuat mereka terkadang menjadi pusing, sakit kepala, dan menjadi mudah marah. Sedangkan dalam proses kering (*press*) dalam proses pemotongan karet yang dilakukan secara manual, karyawan mengatakan bahwa sering kali melukai tangan mereka karena kurang berkonsentrasi dengan pekerjaan yang diakibatkan oleh kebisingan .

Pada lingkungan kerja seperti penempatan cahaya juga berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan karyawan, kurangnya cahaya dapat menimbulkan tidak fokusnya karyawan saat kerja dan dapat menimbulkan kecelakaan saat bekerja. Tata letak mesin juga berpengaruh pada kinerja karna penempatan mesin yang tidak diatur dengan baik dapat mengakibatkan karyawan tidak leluasa dalam melaksanakan pekerjaan dan merasa tidak nyaman saat bekerja.

Selain konsentrasi karyawan dalam pekerjaan jadi menurun, emosi karyawan dalam bekerja juga menjadi tidak stabil. Hal ini terlihat dari adanya konflik yang terjadi antara karyawan di PT. Famili Raya. Karena tuntutan pekerjaan yang banyak membuat karyawan menjadi tertekan dan menjadi mudah marah.

**Tabel 1.1**

**Data Laporan Hasil Produksi  
Bagian Gilingan Pada Bulan Januari – Desember 2019**

<b>BULAN</b>	<b>PROSES BASAH (KG)</b>	<b>PROSES KERING (KG)</b>
Januari	2,254,600	1,558,620
Februari	2,854,717	1,765,260
Maret	2,567,480	1,746,360
April	2,677,494	1,934,100
Mei	2,503,790	1,942,920
Juni	1,848,173	1,316,700
Juli	2,621,681	1,956,600
Agustus	2,052,494	1,931,580
September	1,773,973	1,401,120
Oktober	1,846,524	1,281,420
November	2,034,581	1,282,680
Desember	1,871,315	1,299,060

*Sumber: PT Famili Raya Padang*

Dari **Tabel 1.1** diatas dapat terlihat bahwa hasil produksi di PT. Famili Raya bagian gilingan pada bulan Januari sampai bulan Desember 2019 selalu berfluktuasi. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi di PT. Famili Raya bagian gilingan tidak stabil karena sulitnya bahan baku. Hal ini di karenakan faktor alam seperti cuaca yang buruk akan berdampak pada hasil kualitas bahan baku yang telah di produksi.

Stres kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk

pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan Handoko (2016). Menurut Anoraga (2017), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Sedarmayati (2015).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor

yang nyaman. Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya sehingga akan mencapai kinerja yang maksimal, namun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan (Surjosuseno 2015).

Hal terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Setiap karyawan yang bekerja memiliki motivasi tersendiri. Motivasi terbesar adalah mendapatkan gaji yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan itu. Perusahaan mempunyai tanggung jawab besar dalam meningkatkan motivasi dari karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Rahmayanti, 2015). Penelitian yang dilakukan (Maulana, 2015) menyatakan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Buruh Gilingan Karet Pt. Famili Raya) ”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut :

1. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu stress kerja;
2. Kesalahan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan;
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman;
4. Kinerja karyawan menurun;
5. Kurangnya motivasi yang diberikan;
6. Stres kerja dalam tanggung jawab pekerjaan yang di berikan;
7. Resiko pekerjaan karyawan sangat tinggi dan renta terjadi kecelakaan dalam proses produksi sehingga sedikit banyak akan menimbulkan stres pada karyawan;
8. Adanya konflik antar karyawan;
9. Standar target perusahaan yang dirasa karyawan terlalu tinggi;
10. Karyawan bekerja melewati batas kemampuan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah Pengaruh

Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel Intervening.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya
2. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya
7. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya

## 1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya;
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya;;
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya;
4. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya;
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya;
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya;
7. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Gilingan Karet PT. Famili Raya;

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

#### 1. Bagi Ilmu Pengetahuan;

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Kayawan dengan Motivasi Kerja.

#### 2. Bagi Penelitian lain;

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari prestasi kerja karyawan sehingga pengetahuan tentang prestasi kerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

### 2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT. Famili Raya untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja dapat meningkat.

2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan Lapangan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja.