

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, tetapi kadang sering diabaikan sebagai aset yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu yang paling menentukan sukses tidaknya kelangsungan hidup suatu perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan publik karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:02) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dan perusahaan. Karena tanpa adanya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) seperti saat ini, persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat dengan adanya pemberlakuan pasar bebas Asean ini. Modal utama sebuah perusahaan untuk menang dalam persaingan ekonomi global adalah sumber daya yang berkualitas. Tersedianya sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) yang

mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan untuk menghadapi persaingan.

Pemerintah Indonesia harus lebih bekerja keras untuk meningkatkan kualitas SDM agar mampu bersaing di near Globalisasi dan pasar bebas saat ini. Globalisasi dan pasar bebas merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Globalisasi yang sedemikian deras dan kesepakatan pasar bebas yang semakin meluas membuat jarak dan waktu seolah sudah tidak lagi menjadi masalah bagi seseorang untuk menjangkau ilmu pengetahuan dan informasi darimanapun, kapanpun, dan dimanapun. Agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

CV. Setia makmur adalah perusahaan pengolahan kayu di daerah Gresik Jawa Timur Gresik didirikan tahun 2008, perusahaan ini awalnya hanya merupakan perusahaan jasa pembelahan kayu log menjadi kayu gergajian. Dengan adanya perluasan lahan akhirnya perusahaan dapat membeli beberapa mesin baru dan dapat mengekspor keluar negeri. Perusahaan ini selalu berusaha mengedepankan kualitas produk yang dihasilkan. Untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas, dibutuhkan SDM yang berkualitas pula. CV. Setia Makmur berupaya melatih dan membina Sumber daya Manusianya agar memiliki kemampuan mengantisipasi persaingan dalam hal disiplin, semangat pengabdian, jujur dan memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya. Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya faktor stres kerja, faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi kerja Stres kerja adalah kondisi

seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak negative terhadap keadaan psikologis dan biologis pada karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:204) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Stres dalam bekerja merupakan kondisi tertekan yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat berpengaruh negatif bagi pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik dari personal maupun instansi.

Stres dapat membantu atau merusak kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stres kerja terlalu besar maka presentasi kerja cenderung menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres kerja yang terjadi adalah beban kerja yang berat, waktu kerja, shift kerja dan sarana kerja yang kurang salah satunya toleransi waktu istirahat

yang diberikan sangatlah kurang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Selain itu pekerjaan yang monoton atau hanya begitu begitu saja menimbulkan karyawan stres dalam melakukan pekerjaan dan menjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stress kerja yang terjadi di CV. Setia Makmur ini adalah beban kerja yang terjadi, pekerjaan dan upah yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan mengalami stress dan tidak adanya tunjangan tunjangan lainnya yang bisa membantu perekonomian karyawan.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”. Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun.

Lingkungan kerja ternyata bisa mempengaruhi kesehatan jiwa dan perilaku para karyawannya. Masalah kesehatan jiwa di tempat kerja menjadi tema global yang menjadi perhatian saat ini. Risiko pekerjaan terkait dengan masalah fisik dan psikologis ini juga ternyata dapat membuat perusahaan menanggung beban yang tak kecil. Yaitu antara lain bisa menyebabkan tingginya biaya perusahaan atau tempat kerja karena tingginya klaim asuransi kesehatan, menurunnya produktivitas dan sering terjadi peningkatan pergantian staf. Membiarkan lingkungan kerja yang tidak sehat

tetap tidak berubah, dengan demikian potensi untuk menimbulkan gangguan kesehatan yang tidak diinginkan juga tidak berubah' Hanya dengan "diagnosa" dan "pengobatan/ penyembuhan" dari lingkungan kerja, yang dalam hal ini disetarakan berturut-turut dengan "pengenalan/evaluasi" dan "pengendalian efektif" dari bahaya-bahaya kesehatan yang ada dapat membuat lingkungan kerja yang sebelumnya tidak sehat menjadi sehat. Lingkungan kerja yang terjadi di CV. Setia Makmur ini adalah masalah lingkungan yang buruk di sekitar pabrik, yaitu jumlah serbuk sisa kayu yang volumenya banyak sehingga tempat membuang serbuk tidak menyukupi dan berserakan di sekitar pabrik. Apalagi dimusim panas dan berangin, serbuk kayu akan beterbangan dan mengganggu kesehatan. Sedangkan musim hujan akan kesulitan dalam pembersihannya. Apalagi kurangnya perlengkapan alat pelindung diri (APD) yang mengganggu kinerja karyawan yang kurang nyaman.

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki tiga pondasi utama, yaitu sumber daya fisik, modal dan sumber daya manusia. Ketiga hal tersebut harus bersinergi agar dapat

memperlancar laju operasional perusahaan dalam mencapai setiap tujuan yang direncanakan. Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. dalam hal ini, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai

Hal ini terjadi di CV. Setia Makmur sehingga hampir tidak adanya motivasi yang di berikan membuat karyawan asal-asalan dalam melaksanakan tugas, mereka hanya dituntut untuk bekerja tanpa adanya motivasi sehingga tidak maksimal dalam melaksanakan tugas. Tidak hanya karyawan secara pribadi yang harus berupaya membangkitkan kembali motivasi dalam dirinya. Pihak perusahaan juga sangat perlu memberikan perhatian pada masalah tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa penciptaan atmosphere dalam lingkungan kerja salah satunya dikarenakan pengaturan kebijakan yang kurang memadai kepentingan dan kebutuhan karyawannya.

Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka

waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja yang terjadi di CV setia makmur ini tidaklah baik jumlah karyawan yang kurang membuat kinerja karyawan dituntut lebih cepat tanpa memikirkan kondisi karyawan, dan banyaknya karyawan yang mengambil ijin libur seenaknya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAADA CV. SETIA MAKMUR GRESIK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Cv. Setia Makmur Gresik ?
2. Apakah ada pengaruh Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara Simultan terhadap kinerja karyawan di Cv. Setia Makmur Gresik ?
3. Apakah ada pengaruh Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara dominan terhadap kinerja karyawan di Cv. Setia Makmur Gresik ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bahwa Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi ada pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di Cv. Setia Makmur Gresik
2. Untuk mengetahui bahwa Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Cv. Setia Makmur Gresik
3. Untuk mengetahui bahwa Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi ada pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Cv. Setia Makmur Gresik

2.3. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik secara praktis maupun teoritis seperti:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi karyawan dalam meningkatkan stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja Karyawan CV. Setia Makmur Gresik

2. Kontribusi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh dari stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja Karyawan CV. Setia Makmur Gresik

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan pembaca mengenai dari stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja Karyawan CV. Setia Makmur Gresik serta sebagai bahan acuan bagi pihak – pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.