

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme Sumber Daya Manusia supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Maghfiroh, 2021)

Sumber daya manusia dianggap aset penting karena unsur manusia yang ada di dalamnya berperan dalam sinergi dan menggerakkan sumber daya lain. Oleh sebab itu perusahaan sangat dituntut dapat mengelola dan mengoptimalkannya. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik dan profesional agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Supaya tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memelihara dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Jika kesejahteraan terjamin, maka karyawan yang memiliki kompetensi yang unggul tidak akan memiliki niat untuk pindah atau bahkan meninggalkan perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat tentunya.

Kepuasan kerja merupakan cita-cita seseorang, baik atau buruk, yang muncul dari tanggung jawab pekerjaan, lingkungan, dan interaksi mereka dengan

rekan kerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang karena tingkat kepuasan setiap orang bervariasi (Wibowo, 2021). Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan jumlah responden 15 karyawan di PT Semen Indonesia 28 April 2024, terdapat 4 karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang kurang dalam wawancaranya menyebutkan masih terdapat rekan kerja yang masih kurang mendukung sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Selain itu adanya kebijakan yang sedikit rumit juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Permasalahan kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan. “Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, dan penyalur perasaan”. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, sedangkan Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan

positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Prayogi dkk, 2019)

Stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Hasil riset pendahulu tahun 2024 dalam 3 bulan terakhir menunjukkan 50,9% karyawan PT Semen Indonesia Distributor berkerja mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji tanpa insentif yang memadai. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Bhastary, 2020). Apabila stres kerja karyawan meningkat, mereka akan cenderung akan malas untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menurun. dan ketidak stres kerja yang tingginya tingkatakan mengakibatkan hal-hak seperti ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan. (Fuad & Akhmadi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat para pegawai bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi tanggung jawab dalam bekerja dan kerja sama antar rekan kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai ditempat kerja tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan jumlah responden 15 orang di PT Semen Indonesia Distributor 28 april 2024, terdapat permasalahan di lingkungan kerja non fisik dari beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi. salah satu faktor kurangnya komunikasi, antar atasan dengan bawahan termasuk

permasalahan yang ada di PT Semen Indonesia. Ada 7 orang pegawai yang mengatakan adanya tingkat komunikasi, antara atasan dan bawahan masih kurang, hasil dari permasalahan tersebut  $7/15 \times 100 = 46\%$ , hal tersebut dikarenakan kurangnya berinteraksi antara satu pegawai dengan yang lainnya. Sering terjadinya hambatan dalam penyelesaian pekerjaan atau tugas karena pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan kurang dimengerti oleh bawahan. Terkadang pimpinan merasa memberikan feed back tetapi belum spesifik, sehingga bawahan bingung dan kurang paham dengan tugas yang diberikan. Kurangnya komunikasi sangat berpengaruh dalam efisiensi kerja yang ada di suatu organisasi. Dengan adanya ketidaknyamanan yang ada di lingkungan sekitar mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja. Karena lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat pegawai, mengakibatkan kurang optimalnya kerja pegawai yang ditandai dengan lambatnya penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah salah satu bagian penting dari suatu organisasi dan organisasi harus menganalisis faktor-faktor untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sebuah penelitian oleh *Boston Consulting Group* (BCG) menemukan bahwa Indonesia memiliki kinerja yang buruk dan tenaga kerja yang kurang berkualitas. Indonesia tidak siap untuk menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cepat karena kinerja yang buruk dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas.

Di Provinsi Jawa Timur, penilaian kinerja para pegawai menunjukkan penurunan dan ketidakmampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Tentu saja ini menandakan perlunya memenuhi capaian kerja dimana telah ditetapkan. Hal ini menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap sistem penilaian kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa karyawan mengeluhkan bahwa target

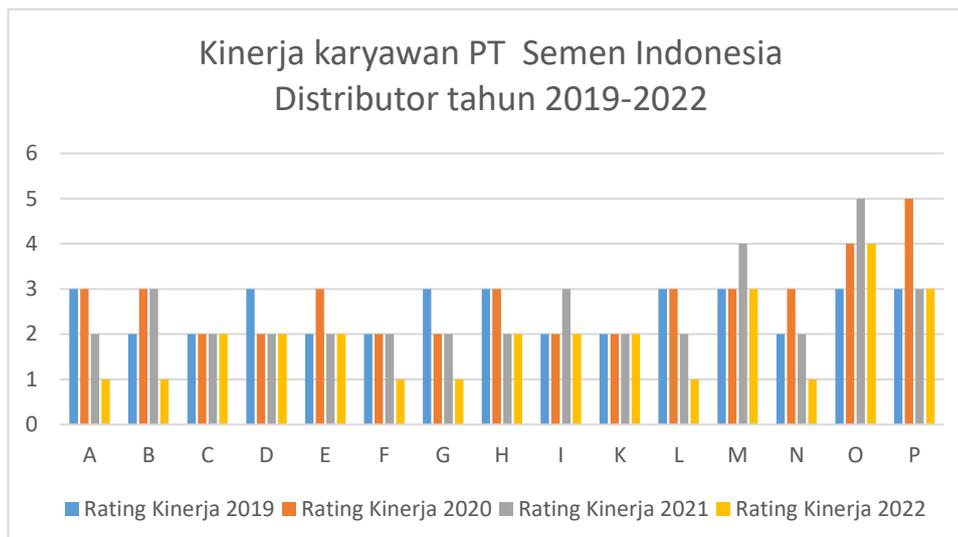
kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan tinggi, sementara sumber daya seperti jumlah tenaga kerja dan fasilitas kerja tidak memadai. Akibatnya, mereka kesulitan mencapai target yang ditetapkan.

PT. Semen Indonesia Distributor adalah suatu perusahaan yang didirikan tanggal 17 Mei 1989 yang dinamai dengan PT. Waru Abadi. PT Semen Indonesia Distributor bergerak di bidang *Distribution & Retail*. Saat ini PT. Semen Indonesia Distributor menjadi kategori perusahaan- perusahaan terbesar di Indonesia pada bidang distributor bahan bangunan. Di lingkup internal Perusahaan, penurunan kinerja masih dialami oleh PT. Semen Indonesia Distributor. Berikut adalah data kinerja pekerja pada PT. Semen Indonesia Distributor:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor 2019- 2022

No.	Nama Karyawan	Rating Kinerja 2019	Rating Kinerja 2020	Rating Kinerja 2021	Rating Kinerja 2022
1.	A	3	3	2	1
2.	B	2	3	3	1
3.	C	2	2	2	2
4.	D	3	2	2	2
5.	E	2	3	2	2
6.	F	2	2	2	1
7.	G	3	2	2	1
8.	H	3	3	2	2
9.	I	2	2	3	2
10.	K	2	2	2	2
11.	L	3	3	2	1
12.	M	3	3	4	3
13.	N	2	3	2	1
14.	O	3	4	5	4
15.	P	3	5	3	3

Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor



Sumber: PT Semen Indonesia Distributor

Gambar 1. 1 Grafik Rating Kinerja Karyawan 2019- 2022

Dari tabel 1.1 diatas menyatakan dari 15 karyawan yaitu A-P jikalau rating kinerja pekerja mengalami kenaikan dan penurunan. Kondisi ini bisa dilihat dari angka skala 1-5. Angka skala 5 menunjukkan sangat baik dalam arti karyawan bisa konsisten dan melampaui kinerja dan menjadi panutan, angka skala 4 menunjukkan baik dalam arti karyawan menunjukkan perilaku secara konsisten dalam mencapai kinerja serta proaktif untuk mengajak berperilaku seperti yang diharapkan, angka skala 3 menunjukkan cukup dalam arti perilaku karyawan diharapkan untuk konsisten untuk memenuhi kinerja mereka, angka skala 2 menunjukkan kurang baik dalam arti perilaku karyawan memenuhi kinerja, namun adanya perilaku yang dikembangkan dan angka 1 menunjukkan sangat kurang baik dalam arti karyawan tidak menunjukkan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan jumlah responden 15 karyawan di PT Semen Indonesia Distributor 28 april 2024, terdapat 6 karyawan yang mengalami kinerja karyawan yang menurun dalam wawancaranya menyebutkan masih terdapat atasan yang kurang memahami karyawan dan kurang mendukung bawahan

sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Penurunan kinerja karyawan di Semen Indonesia Distributor ini terjadi karena perusahaan kurang memhami karyawan yang mana dengan beban kerja yang bertambah akan meningkatkan stress kerja, dan kurangnya meningkatkan lingkungan non fisik dan kepuasan kerja karyawan seperti memberi motivasi kepada karyawan seperti memberikan penghargaan atau kesempatan untuk berpromosi bagi mereka yang dapat melakukan tugas dengan baik dan memiliki efisiensi waktu dan minimnya pendorong terutama dari rekan-rekan sekerja saat menyelesaikan hal-hal yang menjadi tugasnya dimana tujuannya adalah supaya pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat karena pekerjaan dilakukan dan diselesaikan bersama-sama. Dengan ditemukannya beberapa masalah diatas, maka peneliti ingin menelaah tentang pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan motivasi kepada karyawan berdasarkan beban kerja yang dimiliki. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari kerajinan karyawan untuk hadir tepat waktu setiap hari.

Perusahaan juga harus mengetahui yang menjadi stres kerja dari masing-masing karyawan berdasarkan bidang kerjanya. Permasalahan stres kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja yang dimiliki juga akan berbeda. Pada PT. Semen Indonesia Distributor, karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan posisi masing-masing yang ditempati saat ini. Tugas karyawan cenderung sudah tidak lagi sesuai dengan *job description* dalam perjanjian kontrak kerja dan karyawan harus melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh bagian lain. Kurangnya karyawan dan pekerjaan yang banyak sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan akhirnya mereka akan bersifat pasif dalam

menanggapi pekerjaan. Karyawan yang bersifat pasif dapat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Selain itu seringkali terjadinya *error* pada sistem *IT* dapat mempengaruhi operasional kiriman yang dapat menghambat pekerjaan para karyawan. Pentingnya stres kerja yang berat dikarenakan beban kerja yang berat dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai dengan kemampuan karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Stress kerja, Lingkungan Kerja non fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Indonesia Distributor?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja di PT Semen Indonesia Distributor?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Indonesia Distributor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Semen Indonesia Distributor
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Semen Indonesia Distributor
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Semen Indonesia Distributor

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain :

a. Bagi Peneliti

Temuan riset ini harus memajukan pemahaman di bidang manajemen SDM, terkhusus yang bersangkutan pada kinerja karyawan serta kaitannya dengan stress kerja, lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja

b. Bagi Akademisi

Penulis berharap bahwa temuan penelitian akan memberikan rincian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Temuan riset hendaklah bisa berfaedah dan substansial guna peninjauan perusahaan saat pengambilan keputusan-keputusan dimana berkenaan dengan stres kerja dan lingkungan kerja juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, demikian itu diharapkan terdapat adanya motivasi kepadakaryawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.5 Kesenjangan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dikemukakan adanya konsistensi pada hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya berkenaan dengan faktor-faktor tersebut. Penelitian Stress Kerja yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021) dengan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Lingkungan Kerja yang dilakukan Sabilalo, dkk (2020) dengan hasil riset berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Ardhianti dan Susanty (2020) dengan hasil penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Kepuasan Kerja dimana dilakukan Wastika, dkk (2023) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut peneliti Indahsari, dkk (2024) dengan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

