

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya persaingan antar institusi, ilmu pengetahuan serta teknologi di abad ini telah mengalami suatu perkembangan yang pesat. Globalisasi dengan segala implikasinya merupakan suatu tantangan yang langsung dihadapi oleh seluruh perusahaan. Agar perusahaan dapat tetap berdiri, maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan tersebut. Membangun keunggulan kompetitif dalam dunia bisnis menjadi hal yang mutlak harus dilakukan agar sebuah perusahaan bisa memperbesar peluang sukses pada era globalisasi (Indrayana & Putra, 2024). Globalisasi saat ini di mana dunia menjadi terbuka dan menuntut kesiapan para perusahaan untuk tetap bertahan dari gempuran para pesaing. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan proses produksi sesuai dengan target dan tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya secara terus menerus (Ariansyah & Roni, 2023).

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Hasibuan (2020:11), menjelaskan sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam perusahaan karena berperan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Kualitas dan kontribusi SDM sangat mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menunjukkan efektivitas individu dan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi langkah strategis dalam mendukung keberhasilan perusahaan (Budiasa, 2021).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Rivai (2020) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja. Mangkunegara (2021 : 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan kinerja karyawan merupakan hal yang serius belakangan ini. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan terus meningkatkan kinerjanya dan hal yang tak kalah penting adalah bagaimana pimpinan dapat memotivasi karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja pada dasarnya menitikberatkan pada permasalahan proses perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan (Apriyani *et al.*, 2023). Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kinerja atau produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kompetensi sumber daya manusia menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya (Paramita & Suwandana, 2022).

Peran kinerja karyawan ini sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas serta mengatur struktur dan perencanaan untuk tujuan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan. Karena penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kualitasnya (Hilamaya *et al.*, 2021). Faktor yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja karyawan adalah beban kerja yang diterima karyawan, tingkat stres kerja yang dialami, serta kondisi lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas. Ketiga aspek tersebut menjadi variabel yang berpengaruh terhadap bagaimana karyawan bekerja, merespon tugas, serta mempertahankan kualitas kinerjanya (Danarsih *et al.*, 2021).

Beban kerja sendiri adalah sebuah keharusan untuk melaksanakan terlalu banyak tugas atau pemberian waktu yang terlalu singkat sehingga tidak cukup

digunakan untuk menyelesaikan tugas (Danarsih *et al.*, 2021). Beban kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan (Yulianti *et al.*, 2022).

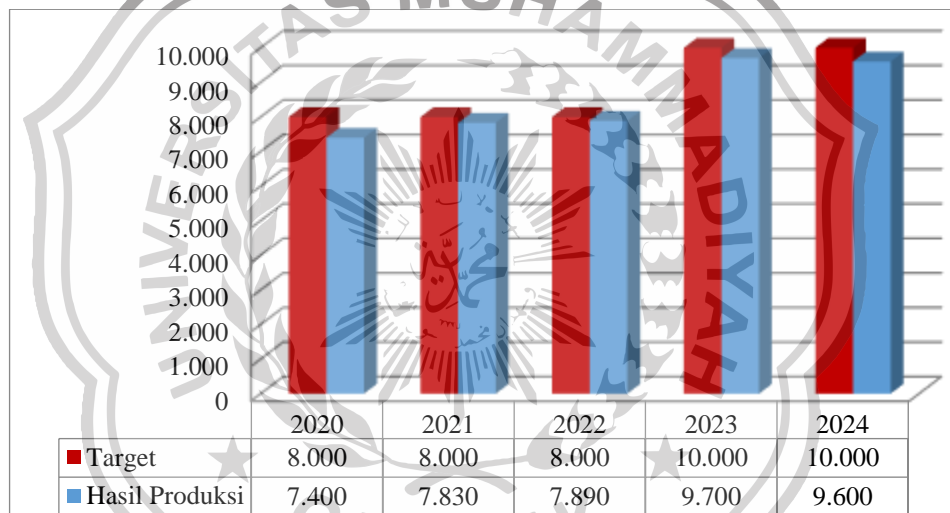
Stres yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menurun. Stres kerja ialah sebuah kondisi yang berasal dari interaksi antara manusia dengan pekerjaannya terhadap sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan munculnya ketidakseimbangan antara fisik maupun psikis, yang akhirnya mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir seseorang, juga kondisi pada karyawan (Danarsih *et al.*, 2021). Dalam jangka waktu tertentu, stres yang dibiarkan begitu saja dan tidak segera ditangani akan membuat karyawan semakin tertekan, tidak bersemangat, dan frustrasi yang akan menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan mengganggu kinerjanya (Rahayu & Liana, 2020).

Lingkungan kerja dapat memicu beban kerja dan stress kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang menjadi faktor karyawan tersebut menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan kenyamanan, apabila karyawannya mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, kondusif, aman serta nyaman (Tanjung *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu stres, menurunkan konsentrasi, serta mengganggu kondisi fisik dan psikologis karyawan (Yulianti *et al.*, 2022).

PT Star Food Internasional Gresik bergerak di bidang pengolahan makanan laut pabrik keduanya bergerak di bidang pengolahan makanan beku. Grup bisnis kelola grup ini memiliki basis pabrik di Gresik, yang dapat menampung berton-ton produk. PT Star Food Internasional Gresik bergerak dalam bidang pengolahan makanan laut dan termasuk ke dalam grup KML seafood. Kelola group sebagai

induk dari PT Star Food Internasional Gresik berhasil berkembang dari industri kecil ikan teri menjadi bisnis yang tersebar di seluruh Indonesia. PT Star Food Internasional adalah grup bisnis dari Kelola Group. Grup bisnis ini termasuk ke dalam KML Seafood yang bergerak pada sektor usaha industri pengolahan hasil laut. PT Star Food Internasional Gresik berlokasi di JL KIG Raya Selatan Kav C5, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121.

Berdasarkan hasil penelitian, fenomena yang terjadi pada PT Star Food Internasional Gresik selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini terjadi dikarenakan karyawan belum memenuhi target yang diberikan perusahaan. Target produksi tersebut di antaranya adalah : *Frozen Fish ball, Frozen Fish Cake, Frozen Pastry dan bakery serta Frozen ready to eat.*



Sumber : Admin Produksi 2025

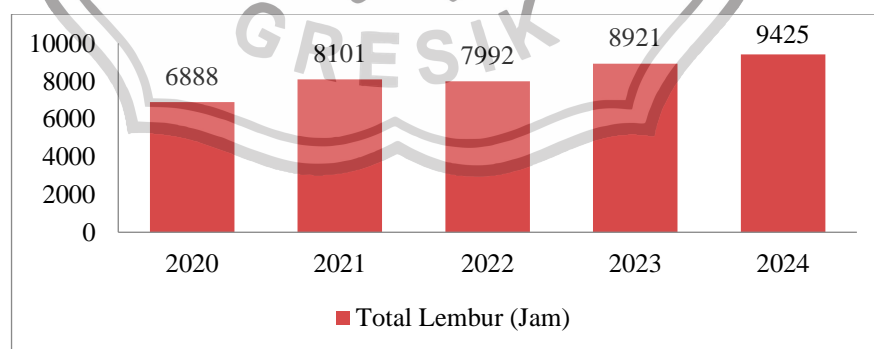
Grafik 1.1 Data Produksi Frozen Food PT Star Food Internasional Gresik Tahun 2020-2024

Berdasarkan grafik 1.1 data produksi PT Star Food Internasional Gresik, diketahui bahwa kinerja karyawan PT Star Food Internasional Gresik menurun sejak 5 tahun terakhir dan hasil kinerja yang belum sesuai target. Pada tahun 2020 dihasilkan total produksi 7.400 ton dari target seharusnya 8.000 ton. Selanjutnya pada tahun 2021 dengan total 7.830 kurang dari target asli yaitu 8.000 ton. Pada tahun 2022 dengan target 8.000 ton di hasilkan 7.890. Lalu, pada tahun 2023 dengan total target 10.000 ton di hasilkan 9.700 ton hasil olah ikan dan pada tahun 2024 dengan di hasilkan 9.600 ton dari target seharusnya 10.000 ton.

Penurunan hasil produksi PT Star Food Internasional Gresik dibandingkan target yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan belum tercapai secara optimal. Hal ini tampak dari beberapa aspek penilaian kinerja, seperti kualitas kerja yang dihasilkan masih memiliki kekurangan dari sisi ketelitian dan hasil akhir, sedangkan kuantitas kerja belum memenuhi jumlah produksi yang diharapkan dalam periode waktu tertentu. Selain itu, pemenuhan target kerja juga belum optimal, terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas meskipun sudah diberikan batas waktu yang jelas.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan tugas masih perlu diperhatikan, termasuk salah satunya adalah mempertimbangkan tingkat beban kerja yang diterima karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki peran dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hilamaya *et al.*, 2021).

Salah satu faktor penurunan kinerja karyawan diduga adanya beban kerja. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi yaitu, beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Karyawan yang memiliki beban kerja dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih yang diberikan oleh pimpinan dengan waktu yang sangat terbatas sehingga karyawan cenderung menunda pekerjaan tersebut (Lestari *et al.*, 2020). Fenomena peningkatan beban kerja terlihat pada tingkat kerja lembur yang dilakukan karyawan selama 5 tahun terakhir.



Sumber : Admin HRD 2025

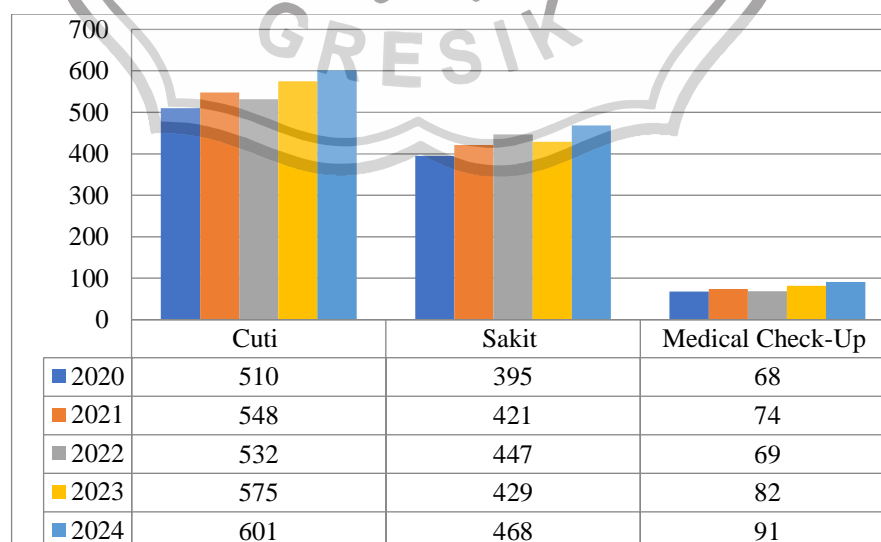
**Grafik 1.2 Data Total Lembur Kerja
PT Star Food Internasional Gresik 2020 – 2024**

Berdasarkan Grafik 1.2 Data Total Lembur (Jam) menunjukkan perkembangan jumlah jam lembur karyawan selama lima tahun terakhir, yaitu dari

tahun 2020 hingga 2024. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa pada tahun 2020 total jam lembur sebanyak 6.888 jam dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan total lembur mencapai 8.101 jam, kemudian mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022 menjadi 7.992 jam. Meskipun sempat menurun, pada tahun 2023 total lembur meningkat cukup signifikan menjadi 8.921 jam, dan tren kenaikan ini berlanjut pada tahun 2024 dengan total lembur tertinggi selama periode pengamatan, yaitu 9.425 jam.

Kondisi ini dapat diartikan bahwa volume pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas jam kerja normal, sehingga perusahaan perlu mengandalkan waktu lembur untuk memenuhi target produksi atau penyelesaian tugas. Faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan lembur antara lain meningkatnya permintaan produksi, keterbatasan jumlah tenaga kerja, atau efisiensi waktu kerja yang belum optimal. Karyawan tidak memiliki kecukupan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas yang diberikan (Haddad *et al.*, 2023). Beban kerja yang tinggi dan tidak sebanding dengan waktu kerja yang tersedia menyebabkan karyawan harus bekerja lebih cepat, tergesa-gesa, bahkan melakukan lembur untuk memenuhi target pekerjaan. Serta tingginya jumlah *overtime*, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target kerja karena kelelahan dan penurunan efektivitas kinerja karyawan.

Hasil di lapangan juga diduga bahwa karyawan merasa dituntut untuk melakukan lembur hampir setiap hari sepanjang tahun.



Sumber : Admin HRD 2025

Grafik 1.3 Data Absensi Karyawan Tahun 2020 – 2024

Berdasarkan grafik 1.3 menunjukkan pola yang tidak stabil (fluktuatif) pada penggunaan cuti, jumlah hari sakit, dan karyawan yang mengikuti medical check-up selama periode 2020–2024. Pada tahun 2020, tercatat 510 hari cuti, kemudian meningkat menjadi 548 hari pada tahun 2021. Namun, pada tahun 2022 jumlah cuti mengalami sedikit penurunan menjadi 532 hari, yang kemungkinan dipengaruhi oleh peningkatan kebutuhan tenaga kerja atau adanya kebijakan internal perusahaan. Setelah itu, angka kembali naik pada tahun 2023 mencapai 575 hari, dan meningkat lagi menjadi 601 hari di tahun 2024.

Jumlah hari sakit juga menunjukkan pola serupa. Pada tahun 2020, tercatat 395 hari sakit, meningkat menjadi 421 hari di tahun 2021, kemudian kembali naik pada 2022 menjadi 447 hari. Tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 429 hari, namun pada tahun berikutnya naik kembali menjadi 468 hari.

Sementara itu, jumlah karyawan yang menjalani medical check-up juga mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 terdapat 68 karyawan yang melakukan pemeriksaan kesehatan, meningkat menjadi 74 karyawan pada 2021, lalu menurun menjadi 69 pada tahun 2022. Pada tahun 2023 jumlahnya kembali meningkat menjadi 82 dan kemudian mencapai angka tertinggi, yaitu 91 karyawan pada tahun 2024.

Fluktuasi pada cuti, sakit, dan medical check-up dapat menjadi indikator adanya dinamika beban kerja dan kondisi kesehatan karyawan yang berubah dari tahun ke tahun. Kondisi ini menggambarkan adanya beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas fisik maupun psikologis karyawan. Ketika lembur dilakukan secara terus-menerus tanpa adanya waktu istirahat yang cukup, hal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Apriyani *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kinerja karyawan. Penelitian oleh Indrayana & Putra, (2024) berpendapat lain bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor beban kerja yang terlalu tinggi dalam jangka panjang dapat menyebabkan risiko kesehatan psikologis seperti stres kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi

tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan (Huda & Azar, 2021). Stres karyawan pun bisa mempengaruhi kinerja pada karyawan. Jika organisasi atau perusahaan memberikan beban kerja terlalu besar, maka kemampuan berpikir karyawan akan menurun dan kesehatannya akan terganggu. Ketika karyawan mengalami stres terlalu lama maka akan merugikan perusahaan karena membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan Sukmawati & Hermana, (2024)

Kondisi di PT Star Food Internasional Gresik munculnya selisih antara hasil produksi aktual dengan target produksi yang telah direncanakan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelanggan dan efektivitas operasional perusahaan. Penurunan kinerja akibat beban kerja berlebih dapat terlihat dari menurunnya produktivitas individu, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan, menurunnya kreativitas dan inisiatif, serta berkurangnya kualitas hasil kerja. Selain itu tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan dapat berdampak pada stress kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang kondisi individu dihadapkan pada satu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang pasti dan penting, dapat disimpulkan stres kerja terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan dan dapat terjadi semua pekerjaan (Fatma *et al.*, 2021).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Mardiani & Nur Khamdanah, 2022). Sedangkan, menurut Apriyani *et al.*, (2023) Stres kerja menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara

positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Hal yang terjadi di lapangan adalah penurunan kinerja yang menurun selama 5 tahun, dan salah satu faktornya adalah beban kerja yang dirasakan karyawan sehingga kondisi ini menjadikan stress kerja, Stress yang terlalu besar dirasakan pekerja tentunya dapat mengganggu proses bekerja karyawan. Herawati *et al.*, (2023) menjelaskan untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Fenomena stress kerja pada penelitian ini juga diperkuat dengan adanya survey awal tentang kepuasan kerja terhadap 50 karyawan dengan menyebarkan kuisisioner dengan beberapa pertanyaan stress kerja dengan menggunakan indikator perilaku yang diberikan kepada karyawan melalui *google form* dan menghasilkan jawaban semestara sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Stress Kerja Karyawan PT Star Food Internasional Gresik tahun 2025

No	Pernyataan	Skor Jawaban					SS
		STS	1	2	3	4	
1	Hasil produktivitas kerja menurun dibandingkan sebelumnya	0	0	3	20	26	
2	Karyawan sering kali melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0	2	2	26	20	
3	Karyawan melakukan absensi ketika merasa kelelahan	0	0	6	20	24	
4	Karyawan merasa semangat kerjanya menurun	0	15	27	5	5	

Sumber : Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei stres kerja karyawan yang melibatkan 50 responden, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami dampak stres kerja. Pada pernyataan pertama, yaitu hasil produktivitas kerja menurun dibandingkan sebelumnya, sebanyak 20 responden (40%) menyatakan setuju dan 26 responden (52%) sangat setuju, sementara hanya 3 orang (6%) bersikap netral.

Artinya, 92% karyawan mengakui adanya penurunan produktivitas akibat tekanan dan beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja telah menghambat kemampuan karyawan dalam mencapai target dan menyelesaikan tugas dengan optimal.

Pada pernyataan kedua, yaitu karyawan sering kali melakukan kesalahan dalam pekerjaan, sebanyak 26 responden (52%) menyatakan setuju dan 20 responden (40%) sangat setuju, sedangkan hanya 8% yang bersikap netral atau tidak setuju. Data ini memperlihatkan bahwa stres kerja berdampak langsung pada meningkatnya kesalahan kerja (human error) akibat menurunnya konsentrasi dan daya fokus. Tekanan psikologis yang tinggi mengganggu kemampuan berpikir logis dan pengambilan keputusan, sehingga risiko kesalahan menjadi lebih besar.

Selanjutnya, pada pernyataan karyawan sering absen karena merasa lelah bekerja, sebanyak 20 responden (40%) setuju dan 24 responden (48%) sangat setuju, sedangkan 6 responden (12%) bersikap netral. Hasil ini menunjukkan bahwa 88% karyawan sering mengalami kelelahan dan membutuhkan waktu istirahat lebih, yang mengindikasikan adanya gangguan keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas fisik maupun mental. Kondisi ini jika dibiarkan akan berdampak pada meningkatnya tingkat absensi serta menurunkan kontinuitas kerja karyawan.

Sementara itu, pada pernyataan terakhir yaitu karyawan tidak antusias terhadap tugas yang diberikan, hasilnya menunjukkan 15 responden (30%) tidak setuju, 27 responden (54%) netral, dan hanya 10 responden (16%) yang setuju atau sangat setuju. Meskipun sebagian besar karyawan masih berusaha mempertahankan profesionalisme, angka netral yang tinggi menunjukkan adanya penurunan motivasi dan keterlibatan (engagement) terhadap pekerjaan. Ini merupakan tanda awal bahwa karyawan mulai mengalami kejenuhan dan kehilangan semangat akibat tekanan kerja yang terus-menerus..

Hal ini menandakan perubahan perilaku karyawan menjadi hal penting untuk mengetahui tingkat stress kerja yang terjadi di dalam perusahaan. Meskipun stres kerja berdampak besar pada produktivitas dan kehadiran, sebagian karyawan masih berusaha mempertahankan sikap profesional dan tanggung jawab dalam bekerja. Namun demikian, penurunan semangat kerja mulai terlihat, yang dapat menjadi indikasi awal munculnya burnout apabila kondisi stres ini dibiarkan tanpa

intervensi. PT Star Food Internasional Gresik dapat mengevaluasi bagaimana sistematis kinerja karyawan dan bagaimana perilaku karyawan saat karyawan bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hermawan, (2024) bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian oleh Indrayana & Putra, (2024) menjelaskan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor stress kerja juga dipicu salah satunya dari lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung. Kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pernyataan ini didukung oleh Hermawan, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

Peran lingkungan kerja dalam perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oktavia & Fernos (2023) menjelaskan lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Rusmiati *et al.*, (2021) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja, khususnya dalam aspek hubungan sosial antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik seperti kenyamanan tempat kerja, penerangan, dan fasilitas, tetapi juga oleh suasana sosial yang tercipta di antara individu-individu yang bekerja di dalamnya. Hubungan sosial yang harmonis dapat menciptakan rasa saling menghargai, kerja sama yang solid, serta meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik antarpegawai dapat menimbulkan ketegangan, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap hasil kerja secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Kerja yang Disediakan Oleh PT Star Food Internasional Gresik 2025

No	Fasilitas Kerja	Keterangan
1.	Makan dan minum untuk karyawan	1 kali (setiap hari)
2.	Area lapangan dan ruang istirahat	Layak (Memadai)
3.	Toilet Karyawan	Layak (Bersih)
4.	Tempat Ibadah	Layak (Bersih)
5.	Area sampah	Layak (Bersih)
6.	Fasilitas APD dan pelindung lainnya	Layak (Lengkap)
7.	Sepatu Safety	1 pasang (1 tahun)
8.	Pemeriksaan Kesehatan Berkala (MCU)	Dilakukan setiap 1 tahun
9.	Jalur Evakuasi & Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	Tersedia pada setiap titik area kerja
10.	Pelatihan K3 bagi karyawan	Dilaksanakan 1–2 kali per tahun

Sumber : Admin PT Star Food Internasional Gresik 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa perusahaan telah menyediakan beberapa fasilitas yang mendukung kenyamanan serta keselamatan karyawan selama bekerja. Fasilitas dasar seperti makan dan minum diberikan satu kali setiap hari, serta karyawan memiliki akses terhadap area istirahat dan ruang lapangan yang dinilai layak dan memadai. Sarana sanitasi seperti toilet dan tempat ibadah tersedia dalam kondisi bersih, yang menunjukkan perhatian perusahaan terhadap aspek kenyamanan dan kebutuhan karyawan baik secara fisik maupun spiritual. Selain itu, area sampah yang bersih menggambarkan lingkungan kerja yang terjaga dan higienis.

Dari sisi keselamatan kerja atau K3, perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri (APD) yang lengkap, termasuk pemberian sepatu safety satu pasang setiap tahun kepada setiap karyawan. Fasilitas mitigasi risiko seperti jalur evakuasi serta alat pemadam api ringan (APAR) tersedia di beberapa titik area kerja, yang menunjukkan kesiapan perusahaan dalam menghadapi potensi keadaan darurat. Pemeriksaan kesehatan atau medical check-up dilakukan setiap tahun sebagai bentuk pemantauan kesehatan karyawan secara berkala.

Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan K3 sebanyak 1–2 kali per tahun untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan mengenai keselamatan kerja. Kondisi fasilitas yang tersedia menunjukkan bahwa perusahaan

telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terstruktur dengan baik. Ketersediaan fasilitas tersebut berpotensi mendukung peningkatan kinerja, mengurangi tingkat risiko kecelakaan, serta menjaga kesehatan fisik maupun mental karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di PT Star Food Internasional Gresik menunjukkan bahwa suasana kerja secara umum berada dalam keadaan aman, nyaman, dan tidak ditemukan laporan kecelakaan kerja yang signifikan. Fasilitas kerja tersedia dengan baik, dan ruang kerja dinilai cukup mendukung aktivitas operasional harian. Hubungan antar karyawan pada dasarnya berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat dinamika sosial yang memengaruhi suasana kerja, terutama terkait praktik senioritas. Karyawan yang lebih lama bekerja memiliki pengaruh lebih besar dalam komunikasi dan interaksi kerja, sehingga karyawan baru terkadang merasa kurang percaya diri untuk menyampaikan pendapat atau ide.

Kondisi tersebut berdampak pada komunikasi yang belum sepenuhnya terbuka dan setara. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa hubungan sosial antar pegawai di PT Star Food Internasional Gresik masih perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini jika terus di biarkan akan memberikan efek stress kerja yang di rasakan karyawan. Sehingga karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja dan tentunya berakibatkan beban kerja yang dirasakan karyawan dan menimbulkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Suasana lingkungan pekerjaan yang baik tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Msuya & Kumar (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain oleh Huda & Azar (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tabel Research GAP

Variabel	Kondisi Perusahaan	Kondisi Ideal	Kondisi Yang Diharapkan
----------	--------------------	---------------	-------------------------

<p>X1 Beban Kerja</p>	<p>Kondisi PT Star Food Internasional Gresik karyawan sering menerima tugas tambahan di luar kapasitas yang seharusnya atau tenggat waktu yang terlalu singkat. Hal ini menyebabkan munculnya kelelahan, penurunan konsentrasi, dan tekanan yang semakin meningkat.</p>	<p>Dalam kondisi ideal, perusahaan mampu mengatur beban kerja karyawan secara seimbang dengan mempertimbangkan kemampuan, keahlian, dan kapasitas setiap individu. Kondisi ini memungkinkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, serta mampu mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja secara optimal.</p>	<p>Kondisi yang diharapkan adalah perusahaan mampu melakukan evaluasi dan perbaikan Perusahaan perlu menerapkan distribusi tugas yang lebih adil, serta menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.</p>
<p>X2 Stress Kerja</p>	<p>Kondisi PT Star Food Internasional Gresik melalui Hasil Pra Survey terkait stress kerja diketahui bahwa hasil pernyataan tersebut beberapa karyawan setuju bahwa semangat karyawan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, dapat meningkatkan tingkat stres yang dirasakan karyawan. Kondisi ini mengakibatkan munculnya gejala kelelahan hingga penurunan konsentrasi.</p>	<p>Dalam kondisi ideal, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan bebas dari tekanan yang berlebihan. Dengan stres kerja yang rendah, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan tetap menjaga kesehatan fisik maupun mental, sehingga keberlangsungan produktivitas tetap terjaga.</p>	<p>PT Star Food Internasional Gresik diharapkan melakukan upaya pengelolaan stres kerja yang sistematis dengan menciptakan program pencegahan dan penanganan stres, seperti konseling, pelatihan manajemen waktu, dan kegiatan peningkatan kesejahteraan</p>

1.3 Tabel Research GAP

Variabel	Kondisi Perusahaan	Kondisi Ideal	Kondisi Yang Diharapkan
Y Kinerja Karyawan	Kondisi PT Star Food Internasional Gresik berdasarkan data produktivitas kerja karyawan pada 5 tahun terakhir 2020 hingga 2024 mengalami penurunan hasil produksi. Hasil produksi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	Dalam kondisi ideal, kinerja karyawan berada dalam tingkat yang tinggi dan konsisten. Karyawan mampu mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas. Mereka memiliki motivasi yang kuat, kedisiplinan tinggi, serta menunjukkan kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.	PT Star Food Internasional Gresik diharapkan Kondisi yang diharapkan adalah peningkatan sistem pengelolaan kinerja melalui pemberian pelatihan, penilaian yang objektif, serta penghargaan yang adil sesuai kontribusi karyawan. Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang terbuka, serta peluang pengembangan karier.

Dari penelitian ini terdapat kebaharuan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening diharapkan dapat membantu meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, sehingga peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian yang mendalam lagi mengenai “Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Di PT Star Food Internasional Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Star Food Internasional Gresik?
2. Apakah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Star Food Internasional Gresik?

3. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja di PT Star Food Internasional Gresik?
4. Apakah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja di PT Star Food Internasional Gresik?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Star Food Internasional Gresik?
6. Apakah beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening di PT Star Food Internasional Gresik?
7. Apakah stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening di PT Star Food Internasional Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian untuk menguji:

1. Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Star Food Internasional Gresik
2. Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Star Food Internasional Gresik
3. Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja di PT Star Food Internasional Gresik
4. Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja di PT Star Food Internasional Gresik
5. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Star Food Internasional Gresik
6. Beban Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening di PT Star Food Internasional Gresik
7. Stress Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT Star Food Internasional Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Hasil Penelitian diharapkan sebagai pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada perusahaan yang berfokus pada produktivitas karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam perencanaan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada perusahaan yang berfokus pada kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis :
 - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh PT Star Food Internasional Gresik dalam pengambilan keputusan maupun penerapan strategi yang efektif untuk mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - b. Bagi PT Star Food Internasional Gresik, penelitian ini dapat dijadikan catatan untuk koreksi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.