

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan. Karena paling utama di dalam suatu perusahaan. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentuan keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (karyawan) untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Dengan kata lain perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar seseorang. Stres pekerjaan dapat di artikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya yang tidak dapat mereka selesaikan. Menurut Richard (2010) stress merupakan proses yang membuat seseorang menilai peristiwa atau keadaan sebagai sesuatu yang dapat mengancam dan membahayakan pada dirinya. Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Phil Kitchel, 2002: 2). Stres biasanya di definisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Ivanko, 2012: 88). Sebagai contoh, beberapa faktor pemicu stres adalah (a) ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan; (b) kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas; (c) tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan; (d) tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Suatu kondisi yang membuat stres seseorang karyawan belum tentu akan dapat membuat stres karyawan lainnya. Konflik yang terjadi di antara karyawan mungkin akan menimbulkan stres pada salah seorang karyawan sedangkan karyawan lainnya tidak mengalaminya.

Selain stres, faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan beban kerja. Menurut Robbins (2000) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melakukan tugas-tugasnya dan pekerjaan sehari-hari. 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. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu saja pengaruhnya pada kenyamanan

kerja karyawan. Untuk mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas dan efisien tenaga kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara, Krueng Geukueh yang merupakan perusahaan petrokimia yang memproduksi pupuk untuk menunjang ketahanan pangan di wilayah pulau Sumatera. Pada PT. Pupuk Iskandar Muda sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itu, langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Pupuk Iskandar Muda dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya dekat dengan pelabuhan dengan kondisi yang begitu panas, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, karena seorang karyawan tidak akan nyaman dan selalu berkerja dibawah tekanan.
2. Lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seorang karyawan tidak nyaman dalam bekerja.
3. Sebagai seorang karyawan harus memiliki semangat kerja yang baik dan pantang menyerah sehingga tidak akan terbebani atas pekerjaan yang ia lalukan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan ilmiah ini, penulis akan mencari hubungan antara stres kerja lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya, Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda ?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis kondisi tingkat stres kerja dan kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk mengurangi resiko timbulnya stres, beban karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang di peroleh saat kuliah terutama mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi pembaca serta peneliti-peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai tema yang sama lebih lanjut.