

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Menurut Bangun (2012) untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja yang diberikan, tingkat stres kerja dan juga lingkungan kerja. Beban kerja

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat maka akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut. Munandar (2011) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Pentingnya beban kerja adalah mengetahui batasan waktu untuk menyelesaikan tugas menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Indikator beban kerja antara lain: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres kerja. Mangkunegara (2012) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi dengan secara positif dengan lingkungan kerjanya, ketidakjelasan peranan pegawai dalam kegiatan Instansi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh perusahaan. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres bagi para

karyawan yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyelesaian yang kurang baik, lingkungan kerja yang menimbulkan rasa tidak aman.

Selain beban kerja dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang ataupun kelompok untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Pandi Afandi (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil dari penelitian dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

	Hasil Penelitian	Peneliti
Variabel Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel stres kerja, beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Manado	Yuliya Ahmad, Bernhad Tewal dan Rita N. Taroreh
	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solution	Milafaqul Qoyyimah, Teguh Hari Abrianto dan Siti Chamidah

Sumber: Data Sekunder (2019)

Dari hasil penelitian yang dilakukan Yuliya Ahmad, Bernhad Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Milafaqul Qoyyimah, Teguh Hari Abrianto dan Siti Chamidah (2019) yang menyatakan bahwa hanya beban kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam dua penelitian tersebut juga menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan tinggi rendahnya kinerja karyawan juga terjadi pada Divisi Gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Kinerja karyawan yang terdapat dalam PT. Natural Nusantara merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. Natural Nusantara secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja PT. Natural Nusantara dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

PT. Natural Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang sangat dikenal di kalangan masyarakat. PT. Natural Nusantara atau yang biasa disebut NASA adalah sebuah perusahaan yang memproduksi dan menjual barang-barang antara lain: argokompleks, kosmetik/perawatan tubuh, kesehatan serta kebutuhan rumah tangga. Perusahaan yang beralamat di Ringroad Barat Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta ini memiliki beberapa kantor cabang seperti di Medan, Jember, Lampung, Brebes, Tasik dan Sidoarjo sebagai penjual maupun distributor barang produknya. PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta berdiri pada tanggal 1 Oktober 2002 dan beralamat di Jalan Ring Road Barat no 72, Salakan, Gamping, Sleman, Yogyakarta.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta PT. Natural Nusantara (NASA) memiliki pabrik yang berlokasi di Jalan Kaliurang Km.15, Candi Karang, Sumberadi, Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai tempat produksi dan sejumlah gudang sebagai tempat penyimpanan hasil produksinya. Salah satunya adalah

gudang yang beralamat di jalan Ringroad Barat nomor 35 Nogosaren, Nogotirto, Kec. Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Di gudang tersebut merupakan tempat penyimpanan semua jenis produk NASA sebelum didistribusikan kepada distributor atau konsumen langsung. Sebelum didistribusikan barang-barang tersebut didata terlebih dahulu baik data untuk stok di gudang maupun data barang-barang yang akan didistribusikan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, ditemukan adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari menurunnya pencapaian target dan realisasi pada divisi Gudang PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Indikasi menurunnya kinerja dapat terlihat dari data tentang target dan realisasi pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Target dan Realisasi Pekerjaan Divisi Gudang
Pada Bulan Oktober –Desember 2019

Bulan	Target (dalam %)	Realisasi (dalam %)			
		Argokomplek	Kosmetik	Kesehatan	Perlengkapan Rumah Tangga
Oktober	100%	87%	94%	77%	81%
November	100%	83%	90%	80%	78%
Desember	100%	90%	95%	92%	92%

Sumber: Data Primer Perusahaan 2019

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa terjadi ketidak sesuaian antara target dan realisasi pekerjaan yang ditandai dengan tidak tercapainya target yang sudah ditentukan. Dapat dilihat dari penilaian yang diberikan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan masih di bawah target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal karena tidak mencapai seluruh target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten. Karyawan dituntut dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan

pekerjaan yang banyak, sehingga karyawan sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Supervisor divisi Gudang PT. Natural Nusantara juga menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan adanya tekanan.

Tabel 1.3
Indikasi rendahnya Kinerja Karyawan
Divisi Gudang PT. Natural Nusantara

No.	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3	Lingkungan kerja kurang kondusif
4	Adanya tekanan dalam bekerja

Sumber: Data Primer Hasil Wawancara

Rendahnya kinerja karyawan divisi Gudang PT. Natural Nusantara juga disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 15 karyawan divisi Gudang PT. Natural Nusantara, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

Tabel 1.4
Penyebab rendahnya kinerja karyawan dari 15 responden

No	Penyebab menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah jawaban	Dalam Persen (%)
1	Beban Kerja	9	30,0%
2	Stres Kerja	8	26,7%
3	Lingkungan Kerja	6	20,0%
4	Konflik antar rekan kerja	4	13,3%
5	Jenis pekerjaan	3	10,0%

Sumber: Data Primer

Responden dalam wawancara ini adalah 15 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, beban kerja menduduki posisi teratas dengan 9 jawaban. Kemudian stres kerja menduduki posisi kedua dengan 8 jawaban, diikuti lingkungan kerja dengan 6 jawaban, konflik antar rekan kerja 4 jawaban dan jenis pekerjaan 3 jawaban.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan mengaggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak. Dengan adanya tekanan akibat bekerja dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada maka dapat menimbulkan stres yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja seperti adanya gangguan nyamuk, aroma gudang yang kurang sedap serta kurangnya pendingin ruangan pada lingkungan kerja tersebut sehingga membuat tidak nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja kerja

karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta ?
- 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta ?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT Natural Nusantara Yogyakarta (NASA) ?
- 4) Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis hal ini dijadikan tempat untuk mempraktekan teori yang telah diperoleh dengan masalah yang sesungguhnya nyata terjadi, serta untuk memenuhi persyaratan akademik dalam memperoleh gelar Sarjana.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta

Sebagai informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan yang tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

b) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya akademisi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

1.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Perumusan Masalah yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini dibatasi pada:

- a) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan hanya pada lingkup Divisi Gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
- b) Variabel Konflik Antar Rekan kerja dan Jenis Pekerjaan tidak diteliti dalam penelitian ini dikarenakan berdasarkan hasil wawancara hanya sedikit responden yang memilih sebagai alasan penyebab rendahnya kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain.