

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawannya, untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku -perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja (*output*) yang harus dicapai suatu karyawan atau kelompok pada periode atau waktu yang ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setelah melakukan observasi di PT Arsindo Integrasi Pompa, peneliti menemukan berbagai masalah tentang kinerja karyawan. Masalah yang ditemukan oleh peneliti terkait kinerja karyawan di PT Arsindo Integrasi Pompa, dijelaskan dengan bukti tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi						Keterangan
		Terlambat		Izin		Sakit		
Januari	35	20	18%	7	18%	6	18%	Dalam satu bulan karyawan dapat mengalami terlambat, izin dan sakit lebih dari satu kali
Februari	35	23	20%	10	25%	4	12%	
Maret	35	19	17%	6	15%	9	27%	
April	35	25	22%	12	30%	5	15%	
Mei	35	26	23%	5	13%	9	27%	
Total dan Rata-Rata		113	20%	40	20%	33	20%	

Sumber: HRD PT Arsindo Integrasi Pompa (Januari – Mei 2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan data absensi karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa selama bulan Januari – Mei 2023, dari data yang diperoleh dapat dilihat adanya peningkatan jumlah absen keterlambatan karyawan pada lima bulan terakhir. Pada bulan Januari keterlambatan mencapai 18%, kemudian di bulan Februari meningkat 20%, di bulan Maret menurun menjadi 17%, tetapi di bulan April meningkat kembali menjadi 22%, bulan Mei meningkat menjadi 23%. Rata-rata presentase keterlambatan karyawan setiap bulannya mencapai 20%. Batas toleransi keterlambatan setiap bulannya adalah 5%, sedangkan absen keterlambatan setiap bulannya melebihi batas toleransi, hal tersebut menunjukkan masih banyak karyawan melanggar peraturan tidak hadir tepat waktu untuk bekerja sesuai jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir di tempat kerja dan tanpa memberikan informasi serta bukti alasan ketidakhadirannya, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 1. 2 Beban Kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa

Aktivitas	Beban kerja harian	Waktu penyelesaian rata-rata
Menyiapkan dan mengumpulkan bahan yang berkaitan dengan data-data administrasi kepegawaian, surat, barang inventaris, teknologi informasi, perencanaan dan pelaporan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas	385 menit	200 menit
Mencatat/mengetik data-data administrasi kepegawaian, surat barang inventaris, teknologi informasi, perencanaan dan pelaporan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.	385 menit	300 menit
Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintah atasan baik secara tertulis maupun lisan.	385 menit	450 menit
Menyelesaikan produksi sesuai dengan time out yang telah ditentukan.	385 menit	500 menit

Sumber: HRD PT Arsindo Integrasi Pompa

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan merasa terbebani dengan beban yang telah diberikan pimpinan. Selain itu, sebagian karyawan mengatakan beban yang diberikan atasan lintas *job desk* mereka. Banyaknya beban yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa terbebani sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja karyawan pada PT Arsindo Integrasi Pompa melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang menggunakan indikator mengenai kinerja karyawan kepada karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Prasurvi Mengenai Kinerja Karyawan di PT Arsindo Integrasi Pompa

No	Pernyataan	Jumlah Respon den	S	TS
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	22	40,9%	59,1%
2	Saya selalu datang tepat waktu	22	45,5%	54,5%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan	22	40,9%	59,1%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Pada hasil pra survey di tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada kinerja karyawan di PT Arsindo Integrasi Pompa. Sebagian karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, karyawan masih banyak yang datang tidak tepat waktu, dan sebagian karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan karena merasa beban yang diberikan cukup banyak, karyawan mengatakan hal itu terjadi karena karyawan merasa terbebani sehingga membuat karyawan merasa stres dan membuat kinerja karyawan menurun. Menurut penelitian terdahulu oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) mengatakan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk melakukan peranan strategi bagi pencapaian visi dan misi perusahaan adalah dengan memperhatikan beban kerja karyawan, karena beban kerja sangat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Jalil (2019) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyaknya beban kerja yang diberikan dapat membuat karyawan kelelahan karena tugas yang harus dikerjakan melebihi batas kemampuannya. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020:1).

Untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai beban kerja pada PT Arsindo Integrasi Pompa peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang menggunakan indikator mengenai beban kerja kepada karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra survey Mengenai Beban Kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa

No	Pernyataan	Jumlah Responden	S	TS
1	Saya merasa terbebani jika ada pekerjaan yang sifatnya mendadak dengan waktu pekerjaan yang sangat singkat	22	54,5%	45,5%
2	Saya merasa terbebani dengan target yang harus saya capai setiap harinya	22	59,1%	40,9%
3	Saya sering merasa kesulitan ketika sedang bekerja	22	54,5%	45,5%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.4 dapat disimpulkan adanya permasalahan beban kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa. Karyawan merasa terbebani jika ada pekerjaan dengan waktu penyelesaian yang sangat singkat, karyawan merasa

terbebani dengan target yang harus dicapai setiap harinya dan sebagian karyawan masih merasa kesulitan ketika sedang bekerja.

Selain beban kerja, stress kerja juga menjadi pengaruh turunnya kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017:597), stres kerja merupakan perasaan psikologis tidak menyenangkan yang dialami oleh seorang karyawan yang terjadi sebagai akibat dari tekanan lingkungan. Menurut penelitian terdahulu oleh Hendra Gunawan (2018) mengatakan bahwa stres kerja terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai stres kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang menggunakan indikator mengenai stres kerja kepada karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Prasurvei mengenai Stres Kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa

No	Pernyataan	Jumlah Responden	S	TS
1	Stres yang saya alami juga disebabkan masalah diluar pekerjaan	22	54,5%	45,5%
2	Saya sering berselisih paham dengan rekan kerja	22	59,1%	40,9%
3	Saya merasa tertekan ketika sedang bekerja	22	45,5%	54,5%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa adanya permasalahan pada stres kerja karyawan di PT Arsindo Integrasi Pompa. Sebagian karyawan terkadang merasa tertekan ketika sedang bekerja, antar rekan kerja sering berselisih paham dan stres yang dialami karyawan terkadang juga disebabkan masalah diluar pekerjaan, jika dibiarkan maka akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor turunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2017:26). Menurut penelitian terdahulu Putri Nurlaely dan Subagyo (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai lingkungan kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa peneliti melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner sementara yang menggunakan indikator mengenai lingkungan kerja kepada karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Prasurvei Mengenai Lingkungan Kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa

No	Pernyataan	Jumlah Responden	S	TS
1	Fasilitas kerja yang saya dapat sudah memadai	22	59,1%	40,9%
2	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari bising mesin	22	9,1%	90,9%
3	Saya merasa aman ketika sedang bekerja	22	45,5%	54,5%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa adanya permasalahan pada lingkungan kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa. Fasilitas kerja karyawan masih kurang memadai, tata letak ruangan yang berdekatan sehingga membuat karyawan merasa bising. Jika dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja karyawan mengenai lingkungan kerja di PT Arsindo Integrasi Pompa.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Arsindo Integrasi Pompa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di telah di jelaskan, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa?
2. Apakah stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui beban kerja terhadap Kinerja k aryawan di PT Arsindo Integrasi Pompa.
2. Untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arsindo Integrasi Pompa.
3. Untuk megetahui lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arsindo Integrasi Pompa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam mengelola beban kerja, mengurangi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan untuk memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Adapun batasan dalam masalah ini adalah:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas, pengaruh beban kerja stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arsindo Integrasi Pompa
2. Penelitian dilakukan di PT Arsindo Integrasi Pompa
3. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Arsindo Integrasi Pompa

1.6 Sistematika Pelaporan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan landasan teori yang merupakan penjabaran dari teori tentang beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini berisi hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, variabel dalam penelitian, serta metode analisis data. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan deskripsi obyek penelitian, deskripsi profil responden, deskripsi data hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data skor variabel beban kerja (X1), deskripsi data stres kerja (X2), deskripsi data lingkungan kerja (X3), deskripsi data kinerja karyawan (Y), analisis regresi, analisis koefisien korelasi dan hasil uji hipotesis

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran untuk pihak terkait.