

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:9). Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perusahaan dan sumber daya manusia di dalamnya. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Adanya globalisasi membuat perusahaan akan berlomba-lomba melakukan inovasi untuk tetap bertahan dan kompetitif dalam memenangkan persaingan dengan perusahaan dalam negeri maupun perusahaan asing.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan pesaing, mengingat ke depan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan pesaing

ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pangsa pasar dan secara cepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pasar.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antar sesama negara-negara di ASEAN yang mencakup manusia (tenaga kerja) serta barang dan jasa yang mana sudah tidak ada lagi halangan maupun batas-batas. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam MEA adalah sebagai salah satu aspek pesaing dalam MEA. SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan agar dapat bersanding dalam MEA yang merupakan organisasi internasional. Pengembangan SDM perlu diadakan untuk mendapatkan kualitas dan performa pegawai yang ingin dimiliki.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan serta menjadi unsur pertama dan utama setiap aktivitas yang dilakukan. “Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran sumber daya manusia (SDM) tidak akan berarti apa-apa” (Hasibuan, 2014:244). Hal tersebut yang menuntut perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengembangan SDM di era pasar MEA ini mutlak dan perlu dilangsungkan secara berkelanjutan. Persaingan dibidang ekonomi dalam memasuki pasar MEA yang perlu dipersiapkan adalah manajemen SDM yang berkualitas dan berkompten agar mampu bersaing dengan perusahaan di lingkungan ASEAN.

Bangsa Indonesia harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas masyarakatnya agar perekonomian Indonesia tidak tertinggal oleh negara-negara yang lain. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan dengan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Begitu pula dengan perusahaan, kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk melakukan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan perusahaan.

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, berhasil tidaknya perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga dituntut

untuk mengawasi kinerja sumber daya manusianya agar supaya mampu menghasilkan target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wibowo, 2011:10). Pengertian tersebut dimaksudkan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Dengan mengetahui kinerja karyawannya, perusahaan akan lebih mengetahui perkembangan kualitas sumber daya manusia yang telah berhasil dengan efektif. Sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik ditinjau dari segi intrinsik maupun ekstrinsik pada karyawan.

PT. Merak Jaya Beton Surabaya merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang pembuatan beton siap pakai (*ready mix concreat*). PT. Merak Jaya Beton Surabaya lahir sebagai cikal bakal perusahaan pada tahun 1989. UD. Merak Jaya Beton pertama kali berdiri di Pasuruan, Jawa Timur dan bergerak dalam bidang usaha pemecah batu (*stone crusher*). Pada tahun 2002, PT. Merak Jaya Beton mendirikan *batching plant* pertamanya di Pasuruan, Jawa Timur. Kemudian pada tahun 2011 mendirikan *batching plant* yang kedua di Bali dan di tahun 2012 menambah *batching plant* di daerah Karawang, Jakarta. Seiring berjalannya waktu, PT. Merak Jaya Beton telah mendirikan *batching plant* dengan metode *wet mix* dan *dry mix*

diseluruh Jawa dan Bali dengan didukung oleh *stone crusher* di beberapa wilayah serta *sand quarry*.

Di PT. Merak Jaya Beton memiliki masalah yang terkait dengan kinerja karyawannya. Adanya penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menjadi pemicunya, diantaranya beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja menurut Kurnia (2010:15) adalah proses untuk mendapatkan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang tepat dilimpahkan kepada karyawan.

Beban kerja pada PT. Merak Jaya Beton merupakan akibat dari seringnya *jobdesk* belum terklarifikasi dengan jelas sehingga seringkali terjadi tumpang tindih peran dan tanggung jawab pada pekerjaan. Adanya mekanisme *payroll* (potongan gaji untuk absensi dan keterlambatan) yang tinggi serta terjadinya *turn over* yang tinggi karena beban kerja yang ditanggung dan *pressure management* yang tidak sebanding dengan kesejahteraan yang diberikan.

Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanip (2017) dengan judul

pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Surabaya yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja menurut Putra (2014) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja di suatu perusahaan.

Stres kerja pada PT. Merak Jaya Beton merupakan suatu keadaan dimana terlalu beratnya penangguhan beban kerja kepada karyawan serta kurangnya keramahan pada lingkungan kerja karyawan. Dan mekanisme sistem kerja yang masih kontrak juga memicu terjadinya stres kerja.

Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:204) menjelaskan bahwa pola pikir (kacau) yang dialami oleh setiap sumber daya manusia yang ada di suatu instansi perusahaan, akan memengaruhi tindak laku setiap individu dan kelakuan yang dihasilkan rata-rata menyimpang dan apabila di aplikasikan kedalam pekerjaan maka akan memengaruhi kinerjanya.

Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton sangat berpengaruh dikarenakan terlalu banyak penangguhan beban kerja kepada karyawan yang membuat kinerja karyawannya cenderung menurun serta mekanisme sistem kerja yang masih kontrak mampu memicu tingkat stres pada karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang ditanggihkan.

Kondisi lingkungan kerja saat ini di PT. Merak Jaya Beton adanya keterbatasan peralatan, kurangnya tenaga bantuan serta adanya budaya *like and dislike* yang masih sangat kental di perusahaan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Sedarmayati (2012:21) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mampu meningkatkan semangat serta kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012:68) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestai yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton sangat berpengaruh karena keterbatasannya peralatan untuk produksi yang akhirnya menghambat kinerja para karyawan sedangkan disisi lain perusahaan memiliki target yang harus dicapai. Selain itu kurangnya keramahan pada tiap pegawai membuat suasana lingkungan kerja terasa canggung.

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seorang karyawan berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayati, 2013:259). Pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam upaya mendapatkannya sebagai wujud dari tujuan utama bagi perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya, kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat kelompok, karena para karyawan dituntut untuk saling koordinasi dalam bekerja agar mendapatkan hasil kinerja yang baik dan dapat mengurangi beban dan stres yang sering terjadi di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik menelaah secara lebih mendalam sehingga memutuskan judul penelitian ini menjadi **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAK JAYA BETON SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya ?
2. Apakah variabel Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya ?
3. Manakah diantara variabel Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, tujuan penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya.
3. Untuk mengetahui diantara variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, maka diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang ada, yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman mengenai pengukuran kinerja karyawan sebuah perusahaan dengan menggunakan penelitian dengan berdasarkan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui sejauh mana dapat digunakan pengaruh antara beban kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta dampak yang ditimbulkan oleh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan acuan bagi penulis yang akan datang dalam bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan proposal ini menjelaskan mengenai maksud dari bab-bab yang dibuat supaya pembuatan proposal ini terarah, penulis akan menguraikan secara singkat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan dari skripsi terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan penelitian terdahulu, menguraikan tentang landasan teori, perumusan hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai kerangka berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, besar sampel, lokasi dan waktu penelitian, proses pengambilan dan pengumpulan data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai deskriptif subyek penelitian dan obyek penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti, data penelitian pengujian hipotesis, analisis penelitian pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat simpulan dan saran. Simpulan berisi pernyataan singkat dan jelas dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan. Terutama hasil pengujian hipotesis penelitian. Dalam menguraikan kesimpulan tidak dibenarkan menyimpulkan sesuatu tersebut tidak terdapat dalam pembahasan sebelumnya.