

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Walaupun semua faktor pendukung suatu keberhasilan organisasi telah tersedia, tetapi tanpa adanya peran serta manusia, maka keberhasilan itu tidak akan terwujud. Sumber daya manusia (SDM) adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi Werther dan Davis dalam Sutrisno (2009:4). Namun, SDM yang seperti apakah yang dibutuhkan untuk membuat suatu organisasi mencapai keberhasilannya. Tidak lain adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yaitu sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination* (Ndraha dalam Sutrisno,2009:4).

Realitasnya, tidak semua SDM didalam suatu organisasi memiliki keahlian atau kemampuan yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa SDM yang sudah ada haruslah dikelola dengan baik, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Semua perusahaan pasti berkeinginan memiliki karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi, akan dapat memberikan hasil yang optimal terhadap kemajuan atau performa sebuah perusahaan. Prestasi seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan

karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan Handoko dalam Septianto (2010:15). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagan dalam Septianto,2010:16).

Bila seorang karyawan gagal atau tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan karena kinerja yang tidak memuaskan. Maka seorang manajer atau pimpinan harus mampu mengamati dan menganalisa faktor-faktor yang menjadi sumber penyebab masalah tersebut. Karena apabila faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka faktor tersebut menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Kondisi yang tidak baik akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, sulit berkonsentrasi, yang berimbas pada menurunnya kinerja karyawan (Nitisemito dalam Khairani,2013:19)

Faktor lain yang patut diperhatikan selain lingkungan kerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini bila tidak langsung ditangani akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun bahkan bila sudah mencapai puncak, karyawan yang mengalami stres kerja akan memutuskan untuk tidak bekerja dan pindah ke perusahaan lain yang mampu membuatnya nyaman

dalam bekerja. Secara tidak langsung faktor ini dapat mengancam stabilitas perusahaan.

Stres kerja tidak datang dengan sendirinya, stres kerja muncul karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Timbulnya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara,2013:157)

*“Stress puts drastic effects on employees. Employees in stress cannot meet the expectations of their organization, because of facing physical, psychological and organizational burnouts” (Khattak dalam Mubaser,2013:527).*

“Stres memberikan pengaruh yang sangat drastic bagi karyawan. Karyawan yang mengalami stres tidak dapat memenuhi harapan organisasi mereka, karena menghadapi burnouts fisik, psikologis dan organisasi” (Khattak dalam Mubaser,2013:527).

PT.ARJUNA UTAMA KIMIA (ARUKI) didirikan pada tahun 1975 di Surabaya, Indonesia oleh Mitsui Toatsu Kimia Inc (MCI) dari Jepang sebagai pemegang saham mayoritas untuk mendukung pertumbuhan kebutuhan industri kayu yang baru lahir dari Indonesia. PT.AKR Corporindo,Tbk yang bergabung dengan MCI bergerak sebagai pendukung pemasaran lokal. PT.ARUKI beroperasi selama 30 tahun dan terus berkembang dengan memproduksi perekat bagi industri kayu dan industry kertas. Penerapan ISO Sistem Manajemen Mutu 9001-2008 dan 14001-2004

Sistem Manajemen Lingkungan ISO memastikan PT.ARUKI menghasilkan produk berkualitas tinggi secara konsisten dengan layanan dan komitmen untuk operasi yang ramah lingkungan.

Demi mewujudkan visi PT.ARUKI menjadi produsen perekat terbesar dan terbaik di Indonesia, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Namun kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor mulai dari lingkungan kerja serta stres kerja yang dialami karyawan akibat beban kerja yang berlebih. Karena alasan itulah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta masalah yang telah dikemukakan di atas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya divisi produksi?
2. Apakah stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya divisi produksi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya bagian produksi.

2. Ingin mengetahui apakah stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya bagian produksi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dalam mengadakan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia.
2. Sebagai acuan bagi PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya dalam pengambilan keputusan.
3. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan wawasan yang lebih mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama tentang peran lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika penulisan**

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

Bab I menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II menjelaskan tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, serta uraian teoretis yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab III menjelaskan secara singkat mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data serta analisis data

Bab IV menjelaskan tentang gambaran umum subjek/objek penelitian seperti sejarah, visi, misi, tujuan, aspek kegiatan, struktur organisasi, dan uraian tugas dari subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, pembahasan dan proporsi

Bab V menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, saran, daftar rujukan serta lampiran-lampiran.