

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yaitu karyawan (Sumber Daya Manusia). Kemampuan perusahaan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan komersial. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya tergantung pada seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, harus memperhatikan apa yang dibutuhkan seorang karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Salah satu cara agar produktivitas kerja dapat tercapai dalam perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dan terhindar dari stres kerja ditempat kerja. Bisnis dan organisasi lain akan bekerja untuk memastikan bahwa karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dapat berhasil berkontribusi pada kesuksesan melalui produktivitas kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaku usaha harus beradaptasi dengan lingkungan persaingan yang semakin ketat meningkatkan kinerjanya. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan jika bisnis meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah gaya manajemen yang menekankan pada pertimbangan potensi atau aset yang berupa sumber daya manusia sebagai modal utama untuk menjalankan suatu organisasi.

Berbagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia suatu organisasi harus menjadi fokus para manajer SDM. Untuk memaksimalkan potensi yang sudah ada dan memajukannya menuju pencapaian tujuan organisasi, manajer harus mahir mengelola dan memaksimalkan potensi.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia bertugas menyelesaikan berbagai masalah terkait karyawan dengan pengembangan organisasi. Manajemen organisasi sumber daya manusia sangat penting.

Beberapa keuntungan yang diperoleh melalui pengelolaan SDM yang efektif antara lain meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi, meningkatkan kualitas layanan bagi pelanggan dan mitra bisnis, meningkatkan moral karyawan di dalam perusahaan dan meningkatkan efisiensi energy, waktu dan sumber daya.

Sejauh mana suatu organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk tugas atau pekerjaannya dengan baik dan optimal dapat dikatakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi tersebut. Melalui pengelolaan SDM yang baik, organisasi lebih mampu mencapai tujuannya.

Kinerja adalah komponen yang penting dan menarik karena telah terbukti sangat penting untuk keunggulannya, Miransyah (2012). Hubungan antara kinerja dan kesuksesan perusahaan menjadi lebih jelas dengan penjelasan ini, menunjukkan betapa menantanginya sebuah perusahaan untuk tumbuh dan bersaing dengan bisnis lain. Untuk keunggulan kinerja diperoleh dalam hal keuntungan cepat seperti hasil perusahaan yang menyenangkan seperti mewujudkan visi perusahaan.

Semua bisnis bertujuan untuk mencapai kinerja maksimal, dan salah satu tindakan yang dapat mereka lakukan untuk mencapainya adalah dengan memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Menurut penelitian Setiawan (2018), sejumlah variabel seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya mengacu pada tindakan dan tindakan karyawan. Selain itu, seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh kinerja mereka, yang meliputi volume keluaran, periode keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Karyawan yang dapat mengatasi stres kerja dalam jangka panjang tidak lagi dapat bekerja untuk perusahaan. Gibson, dkk. (2021) mendefinisikan stres kerja sebagai penyesuaian yang disebabkan oleh setiap tindakan melingkar, keadaan, atau situasi dan dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis. Peristiwa yang menempatkan individu di bawah terlalu banyak tekanan psikologis dan fisik. Orang-orang yang berada di bawah tekanan pekerjaan yang konstan menjadi tegang dan cemas sepanjang waktu. Mereka sering menunjukkan sikap pemarah, bermusuhan, dan tegang atau menjadi tidak kooperatif.

Temuan penelitian Andriani, Saputri, dan Qadoos Zafar tahun 2017 menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi atau tidak terjadi ketika nilai kompensasi mereka dan tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi cocok (Martoyo, 2017).

Menurut penelitian Wahab (2018), kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan melakukan pekerjaan tetapi juga faktor lain seperti berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan, dan bekerja di lingkungan yang sering tidak memadai atau tidak ramah.

Kepuasan kerja sejauh ini telah ditemukan menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja. Studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan efektivitas (Noor, 2019). Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa sejumlah variabel, Tujuan kerja (kepuasan kerja) adalah Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sifat pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, atasan, rekan kerja, tanggung jawab, lingkungan kerja, pengakuan hasil kerja, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Lingkungan kerja adalah di mana pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka. Produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang ramah karena akan membuat pekerja merasa nyaman dan termotivasi.

Hasil penelitian dari Akinyele Samuel T (2020), (1) Fila Agusta (2) Fridayana Y (3) Ni Nyoman Yulianthini (2018), Emmanuel MA (2018), dan Andriyanto Dwi P (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, hasil penelitian Ariati (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan PT BNS Bakery Indonesia, ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut : Pada tanggal 31 Agustus 2017, PT BNS Bakery Indonesia, sebuah perusahaan bakery industri swadaya, didirikan. Boulevard Raya, Ruko Alexandrite 3 No.28 Gading Serpong Tangerang adalah tempat bisnis PT BNS Bakery Indonesia berada. Inggil Hwang adalah CEO PT BNS Bakery Indonesia. Secara umum, kelompok roti dan kue dapat digunakan untuk mengklasifikasikan barang-barang bakery.

Berdasarkan pengamatan dan percakapan dengan PT. BNS Bakery Indonesia, ditemukan masalah manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang rendah sehingga mengakibatkan stres kerja, kurangnya waktu istirahat serta dalam menyelesaikan tugas, waktu yang disediakan hanya sedikit dan harus melakukan lembur kerja, kurangnya dukungan fasilitas dalam menyelesaikan tugas, job desc uraian tugas yang tidak jelas dan tugas-tugas lainnya.
2. Lingkungan kerja di PT BNS Bakery Indonesia masih kurang maksimal sehingga mengganggu tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain seperti suara bising, ruangan produksi yang panas, kebersihannya tidak terjaga dan kurangnya fasilitas-fasilitas seperti lemari atau rak penyimpanan untuk stok barang dan alat-alat produksi sehingga box-box atau kardus memenuhi ruang kerja dan dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan.
3. Banyak karyawan PT BNS Bakery Indonesia yang tetap bekerja melewati batas waktu, sering datang terlambat, dan tidak menerima pemberitahuan. Selain itu, beberapa karyawan PT BNS Bakery Indonesia tidak percaya

bahwa perusahaan menghargai pekerjaan mereka, yang membuat mereka kesal dan berdampak negatif pada bisnis.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNS Bakery Indonesia Gading Serpong Tangerang”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Masalah dipersempit dengan maksud agar materi pelajaran tetap dalam batas-batas yang telah ditetapkan. Berikut beberapa batasan masalah yang berkaitan dengan fokus penelitian ini Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNS Bakery Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia?
4. Apakah stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada informasi latar belakang dan rumusan masalah:

1. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia.
4. Untuk menganalisis stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNS Bakery Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Jika tujuan studi telah terpenuhi, maka adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya yang fokus pada sumber daya manusia.
- b. Manfaat Praktis diharapkan dapat memberikan saran kepada PT BNS Bakery Indonesia mengenai stres kerja industri dan kinerja karyawan untuk pertimbangan sehingga dapat dilakukan upaya untuk mempertahankan stres kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Referensi untuk pihak yang berkepentingan.