

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlanjutan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia lebih dari sekedar faktor produksi karena memiliki bakat, tenaga, keterampilan, dan pengetahuan. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien (Kirana et Al., 2022:26). Menurut Juru & Wellem (2022:623) Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam suatu organisasi, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena pada dasarnya tenaga kerja dapat mempengaruhi keberadaan organisasi di masa yang akan datang. Manusia atau yang biasa juga disebut sebagai karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk keberlangsungan berjalannya sebuah perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola maka perusahaan tidak bisa menjalankan kegiatannya.

PT. Harma Contractor Indonesia adalah salah satu perusahaan pelaksanaan konstruksi besar yang ada di Indonesia. PT Harma Contractor Indonesia beralamat di Jl. Margomulyo 44 Blok HH 20 RT. 01 RW. 01 Kelurahan Tambak Sarioso Kecamatan Asemrowo Kabupaten Kota Surabaya. PT Harma Contractor Indonesia yang merupakan perusahaan yang berkonsentrasi penuh pada bisnis General Supply Mekanikal & Elektrikal untuk Proyek Pemerintah, Industri dan Kontraktor Rekayasa serta di seluruh Indonesia. Menurut Vanchapo (2020:1)

beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja. Dalam mengerjakan tanggung jawab secara optimal pastinya terdapat adanya beban kerja yang besar ditanggung oleh karyawan, hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan bahwa akan menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Pada masalah tersebut lingkungan kerja juga berpengaruh dalam membuat karyawan bekerja dengan optimal. Saat ini peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan menimbulkan stress kerja. Stress kerja merupakan masalah umum yang dihadapi hampir di semua industri dan seringkali mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif terutama di masa pandemi Covid-19 yang membuat jumlah lingkungan kerja berubah drastis yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan salah satunya di PT Harma Contractor Indonesia, pada wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Bidang Personalia PT Harma Contractor Indonesia pada tanggal 12 November 2023 memberikan informasi adanya permintaan konsumen yang menginginkan alat kontruksi tersebut harus selesai sebelum tenggang waktu yang pemerintah berikan yaitu sekitar 10 tahun. Para karyawan juga dituntut untuk bekerja lebih keras seiring dengan meningkatnya pekerjaan dan permintaan konsumen, hal tersebut mengakibatkan kelelahan, stres dan berbagai masalah kesehatan. Pada PT Harma Contractor Indonesia para pegawai mengalami beban kerja yang bertambah, para karyawan juga mengalami stress kerja pada situasi tersebut dan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi penyelesaian permintaan para konsumen. Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat permasalahan atau kasus terpaut beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Kurniawan, 2022).

Di dalam perusahaan terdapat kinerja karyawan yang menjadi hal yang penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Selain itu, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Manajemen dapat mengukur karyawan atas pekerjaannya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Menurut Hasibuan (2013: 160) dalam Juru & Wellem (2022:625), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada keterampilan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Namun perlu dipahami juga bahwa kinerja bukan hanya sekedar hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil jika kualitas kinerja karyawan tersebut dapat optimal, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan menunjang hasil kinerja yang optimal. Menurut Tarwaka (2014) dalam Muslim et al. (2022:26) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang bisa timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi kerja, sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan

merupakan hasil kali volume kerja dan norma waktu. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan menurut Muslim et al. (2022:31) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat dimana dengan penambahan beban kerja pegawai akan lebih serius dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Kenyamanan karyawan di suatu perusahaan merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam mensejahterahkan semua anggota perusahaan. Adanya stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh setiap pegawai sehingga dapat mencari solusi terbaik dalam menangani masalah tersebut agar tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Menurut Iskanto et al. (2021) dalam Karim (2022: 24), stres kerja yang dialami karyawan bisa merugikan perusahaan karena ketidakseimbangan yang terjadi antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Bahaya stres disebabkan oleh kondisi fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang berkepanjangan dengan situasi yang menuntut secara emosional. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel stres kerja tersebut, jam kerja yang tidak baku ini merupakan faktor penting yang menyebabkan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja adalah ditentukan oleh perusahaan yang terlalu

lama atau dalam beberapa kasus karyawan menghadapi tenggat waktu yang ketat sehingga tidak puas dengan hasilnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok menurut Sedarmayanti (2011) dalam Widalicin (2020:171). Menurut Nitisemito (2009) dalam Widalicin (2020:171) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melaksanakan tugasnya yang merupakan kondisi kerja pegawai yang hidup dengan bekerja sama dan berlangsung terus menerus dengan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam hal ini dapat disimpulkan menurut Widalicin (2020:176) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan kondisi kerja pegawai yang hidup dan bekerja sama dan berlangsung terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu penunjang hasil kinerja karyawan pada perusahaan.

Beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu menurut

Paulus Juru1 dan Imanuel Wellem, (2022:627). Beban kerja menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah pproses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Salah satu penyebab turunnya kinerja dari beban kerja adalah kebutuhan untuk mengerjakan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Jika seseorang memikul beban kerja yang terlalu berat dan merasa tertekan, kemungkinan besar orang tersebut akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat akibat persaingan yang semakin ketat akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan panik, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi menurut Muslih dan Reyza Tri Satya Hardani (2022:26). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan sebagainya (Darmadi, 2020:242). Lingkungan kerja yang terfokus bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, jika tidak, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka maksud dan tujuan perusahaan akan tercapai menurut Muslih dan Hardani (2022:26). Stres kerja

mempengaruhi kinerja pegawai. hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai dirasakan berat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut (Ekromi et. al., 2019:96). Menurut King (2018:2) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Safitri & Astutik, 2019:15). PT Harma Contractor Indonesia sudah melakukan berbagai upaya tersebut untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi namun belum dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan upaya lebih lanjut agar bisa meningkatkan kinerja dari karyawannya. Maka dari itu pembahasan penelitian ini baik untuk dibahas karena akan bermanfaat untuk meneliti tentang beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja serta kinerja dari para karyawan di PT Harma Contractor Indonesia. Penelitian ini yang ditujukan untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Harma Contractor Indonesia”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Harma Contractor Indonesia ?
2. Apakah stres kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Harma Contractor Indonesia ?

3. Apakah lingkungan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Harma Contractor Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Harma Contractor Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Harma Contractor Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Harma Contractor Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal untuk PT Harma Contractor Indonesia.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi perpustakaan Universitas Hayam Wuruk Perbanas dan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil judul yang sama untuk bahan penelitian.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan tambahan informasi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

4. Bagi Peneliti

Penulis dapat menambah pengetahuan wawasan dan pengalaman untuk menerapkan teori dan praktik yang telah dipelajari dipekuliahan dalam studi kasus yang lebih spesifik, serta sebagai syarat kelulusan mata kuliah skripsi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dari penyusunan ini secara umum mengikuti aturan dari panduan yang tercantum dalam buku pedoman yang dibagi menjadi lima bab utama yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang dari masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari penyusunan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai ringkasan dari penelitian terdahulu yang disertai dengan landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian saat ini. Beragam teori dari peneliti terdahulu akan dijelaskan secara sistematis dan memudahkan peneliti untuk menyusun kerangka penelitian yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai hal-hal yang akan diulas oleh peneliti. Adapun sub bab pada bab ini diantaranya adalah rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, instrument penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas serta teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti untuk memberikan kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut dilakukanserta saran dari peneliti.