

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Dalam era globalisasi saat ini dan dunia bisnis atau perdagangan, telah banyak di ikuti dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih dan moderen. Setiap perusahaan berusaha menghadapi persaingan yang sangat ketat dan tanpa sengaja perusahaan juga menciptakan persaingan. Untuk dapat meningkatkan persaingan tersebut perusahaan menuntut untuk selalu memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan, dengan mengerti kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan. Konsumen sebagai pemakai produk semakin kritis dalam memilih atau memakai produk, hal ini mengakibatkan peranan kualitas yang semakin penting. Berbagai macam metode dikembangkan untuk mewujudkan suatu kondisi yang ideal dalam sebuah proses produksi, yaitu tanpa cacat. Oleh karena itu perusahaan perlu mengolah berbagai sumber daya yang ada di perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan sebaik mungkin. Karena kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Hal ini dapat diperkuat dengan pendapat Made Yuniari, dkk, (2009) dalam

jurnal penelitian Dewi dan Frianto (2013) menyatakan bahwa dari keempat komponen dasar suatu organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*), dan struktur organisasi (*organization structure*), maka manusia merupakan komponen yang paling penting.

Dalam menjalankan sebuah perusahaan kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah penting. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia di dalamnya meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, tetap perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di dalam organisasi tidak hanya dinilai berdasarkan tingkat kepandaian atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, melainkan juga berdasarkan seberapa baik karyawan tersebut mengelola diri sendiri serta berhubungan dengan orang lain. Menurut Rezaei dan Baalousha (2011) dalam jurnal penelitian

Putra dan Rahyuda (2015) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja itu bersifat individual, karena dalam melaksanakan tugasnya masing-masing individu karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda, dan dengan meningkatnya kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Setiap perusahaan tentunya memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya agar perusahaan tersebut terus dapat berdiri dan berkembang sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan didalam perusahaan adalah sebagai ujung tombak perusahaan agar perusahaan dapat mencapai target yang diharapkan. Menurut Achmad Ruky (2001:158) mengemukakan bahwa kinerja karyawan harus diukur melalui penilaian kinerja dengan membandingkan hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan, dimana sasaran-sasaran tersebut harus diteliti satu per satu, mana yang telah dicapai sepenuhnya (100%), mana yang di atas standar (target), dan mana yang di bawah target atau tidak tercapai penuh. Hal tersebut harus dilakukan guna untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi target perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja salah satunya yaitu lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Para karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik dan maksimal, merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya. Menurut Salwa Hayati Hasan,dkk (2012) dalam jurnal penelitian Dewi dan Frianto (2013) menjelaskan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, karena kondisi yang nyaman dan aman maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di gunakan secara efektif dan efisien serta prestasi kerja yang dicapai karyawan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Kondisi kerja yang baik akan tentunya akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan tentunya

menginginkan pencapaian target/tujuan yang di harapkan, maka dari itu perusahaan harus memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dan aman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Menurut Council (2003:1) berpendapat bahwa stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Di tempat kerja, perasaan ini dapat muncul dalam sikap yang pesimis, tidak puas, produktivitas rendah dan sering absen. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Michie (2002) dalam jurnal penelitian Chang dan Hsieh (2018) mengemukakan bahwa hasil stres dari interaksi antar individu dan lingkungan organisasi. Bila seseorang tidak yakin, tidak terkendali, mengancam dan tegangan melebihi tingkat yang dia mampu, reaksi fisik negatif dan mental akan muncul. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat relevan dengan stres kerja, sangat penting untuk memikirkan bagaimana cara menghilangkan stres kerja karyawan dan memperbaiki fisik dan kondisi mental karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada perusahaan PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo. PT. Integra Indocabinet, Tbk pertama kali didirikan pada tahun 1989, berlokasi di desa Betro kecamatan Sedati Sidoarjo. PT. Integra Indocabinet, Tbk merupakan perusahaan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu ( Furniture ). Produk utama PT. Integra Indocabinet, Tbk adalah furnitur yang diperuntukkan untuk penggunaan dalam ataupun luar ruangan bagi konsumen rumah tangga, perkantoran ataupun perhotelan. Selain itu juga memproduksi pintu kayu, bingkai jendela kayu, dan produk-produk lain yang terbuat dari kayu atau rotan. Fasilitas produksi khususnya di Sidoarjo mencakup area seluas 300.000 meter persegi dengan total tenaga kerja sebanyak 5.500 orang. PT. Integra Indocabinet, Tbk berhasil meraih prestasi sebagai salah satu dari sebagian kecil perusahaan lokal yang mampu mendapatkan pengakuan domestik maupun internasional. Rangkaian proses usaha meliputi penyediaan bahan baku (kayu gelondong dan kayu papan) hingga distribusi furnitur ke ritel sebagai satu industri terpadu yang peduli akan lingkungan. Berikut data mengenai penjualan PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1  
 Tabulasi Frekuensi Penjualan  
 PT. Integra Indocabinet, Tbk Sidoarjo  
 Tahun 2014, 2015 dan 2016

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Ekspor</b>	-----	-----	-----
Manufaktur	-----	-----	-----
<i>Building component</i>	110.580.040.470	167.666.535.700	340.519.963.460
<i>Knock down</i>	256.001.267.435	416.683.027.524	418.967.408.786
<i>Set up</i>	327.096.040.847	350.221.293.510	267.053.092.822

<b>Lokal</b>	-----	-----	-----
Manufaktur	-----	-----	-----
<i>Building component</i>	63.824.719.180	30.341.129.993	55.164.420.728
<i>Knock down</i>	20.082.143.458	7.234.302.646	39.967.556.609
<i>Set up</i>	51.399.186.051	31.587.051.709	46.669.671.418

Lanjutan Tabel 1.1

Kehutanan	158.957.217.136	99.275.479.857	118.969.161.162
Perdagangan	8.164.644.291	15.687.850.772	36.077.704.054
<b>Jumlah</b>	<b>996.105.258.868</b>	<b>1.118.696.671.711</b>	<b>1.323.388.979.039</b>

Sumber : Prospektus PT. Integra Indocabinet, Tbk Sidoarjo 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Integra Indocabinet, Tbk Sidoarjo mengalami kenaikan penjualan tiap tahunnya. Pada tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2016, penjualan Perseroan adalah sebesar Rp1.323.388.979.039, terjadi kenaikan sebesar Rp204.692.307.328 atau setara dengan 18,3% jika dibandingkan dengan tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2015 sebesar Rp1.118.696.671.711. Peningkatan penjualan terutama disebabkan oleh peningkatan kuantitas penjualan ekspor di bidang manufaktur. Dan pada tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2015, penjualan Perseroan adalah sebesar Rp1.118.696.671.711, terjadi peningkatan sebesar Rp122.591.412.843 atau setara dengan 12,31% jika dibandingkan dengan tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2014 sebesar Rp996.105.258.868. Peningkatan penjualan terjadi karena perseroan dan entitas anak yang bergerak di bidang manufaktur dan perdagangan disebabkan oleh peningkatan kuantitas penjualan mebel baik ekspor maupun lokal.

Kenaikan penjualan yang terjadi pada PT. Integra Indocabinet, Tbk salah satunya karena peran sumber daya manusia yang berkualitas dan aktif untuk membantu dan mendukung perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang. Selain itu dengan banyaknya jumlah karyawan PT. Integra Indocabinet, tentunya setiap karyawan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun demikian, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik. Berdasarkan informasi melalui wawancara dari orang dalam beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang rendah, seperti tidak ada keinginan dan kemauan untuk diajak maju dan hanya ingin bekerja sesuai dengan standar biasa. Hal ini mungkin disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung atau karena faktor stress kerja yang terjadi pada karyawan. PT. Integra Indocabinet, Tbk tentunya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, dan terus mengalami kenaikan pada penjualannya demi masa depan perusahaan, salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTEGRA INDOCABINET, TBK DI SIDOARJO”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diajukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian sebelumnya dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

## 5.1 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yang disusun secara sistematis sebagai berikut :

### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Bagian ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, faktor-faktor yang terdiri dari: lingkungan kerja ,

stres kerja dan kinerja karyawan, hubungan antar variabel penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

### **BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi mengenai: karakteristik responden, deskripsi data, hasil analisis data yang berisi uji-uji menggunakan regresi, uji hipotesis serta pembahasan penemuan penelitian.

### **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Sebagai langkah akhir dalam penulisan skripsi, bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis dan pengajuan saran yang mungkin bermanfaat bagi manajemen PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo maupun penelitian yang akan datang.