

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dengan menciptakan kondisi yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun Kinerja Karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan juga akan semakin berkembang. Kinerja karyawan seringkali tidak dapat dicapai karena berbagai faktor. Penyebab yang mungkin terjadi, adalah suasana di lingkungan kerja, dan adanya stres kerja pada karyawan di PT. Mikrotek Komputindo Medan.

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang berlaku dalam organisasi. Suasana Lingkungan kerja dalam perusahaan yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi para karyawan, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Masalah mengenai suasana lingkungan kerja tidak bisa dianggap sepele karena dampak yang ditimbulkan sangat besar menyangkut masalah aktivitas bekerja dan sampai saat ini masih banyak instansi ditemukan kurang memperhatikan hal tersebut.

Stres kerja internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan memperhatikan apa yang baru dikemukakan disini, sudah sepantasnya pengkajian budaya memperhatikan dengan seksama satuan analisis yang digunakan.

Pada penelitian ini peneliti mengambil obyek di Di PT. Mikrotek Komputindo Medan yang merupakan salah perusahaan yang menjual berbagai elektronik dari berbagai merek Jam operasional. Berdasarkan Keseluruhan deskripsi permasalahan diatas, membuat penulis untuk memilih Di PT. Mikrotek Komputindo Medan sebagai objek penelitian dengan judul “**Analisis Kinerja Karyawan PT. Mikrotek Komputindo Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja kurang mendukung dapat mengakibatkan karyawan jadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.
2. Tekanan pekerjaan dan keterbatasan diri sendiri dapat menimbulkan stress kerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan yang menurun diakibatkan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan tekanan pekerjaan juga keterbatasan diri sendiri.
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengakibatkan karyawan jadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.
5. Masih kurangnya budaya kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan?
2. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan?

1.4 Landasan Teori

1.4.1. Teori Pengaruh Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2018:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

1.4.2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu:

1. Penerangan Cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur di tempat kerja;
3. Keamanan di tempat kerja;
4. Kebersihan

1.4.3 Teori Pengaruh Stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (dalam Setyawati et al, 2018) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

1.4.4. Indikator Stres kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2016) yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

1.4.5 Teori Pengaruh Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Sepangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan, dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

1.4.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wibowo(2013: 28) Indikator dari Budaya Kerja ialah:

1. Profesionalisme.
2. Kerjasama.
3. Integritas

1.4.7 Teori Pengaruh Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018:171) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Lalu Robbins (2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

1.4.8 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

1.4.9 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Musriha (dalam Josephine dan Harjanti, 2017), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

1.4.10 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

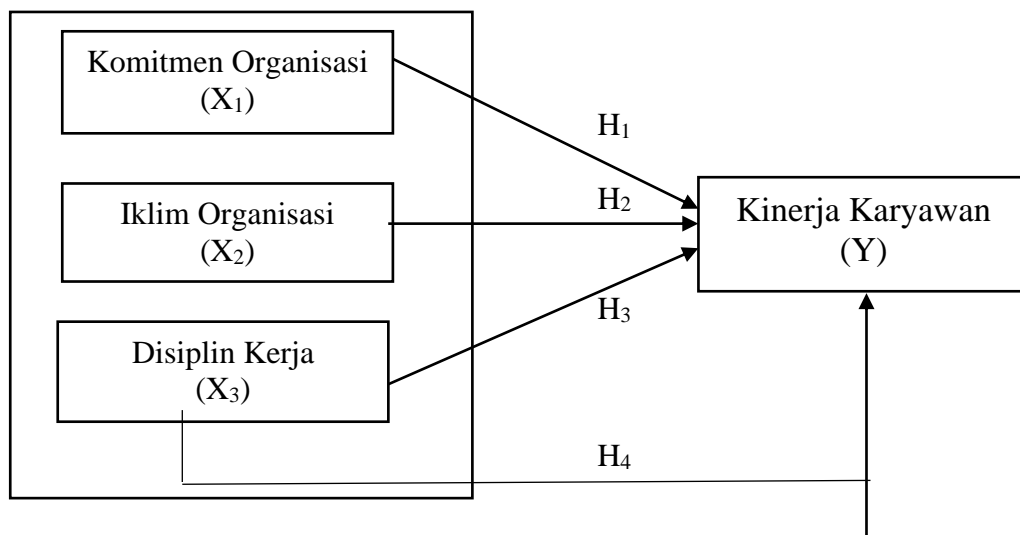
Menurut Handoko (dalam Bulolo et al, 2021) stress kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah.

1.4.11 Teori Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Widodo (2013) yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

1.5 Kerangka Konseptual

Dari uraian kerangka konsep tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan

H3 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan

H4 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan