

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja para karyawannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mampu mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Salah satu aspek terpenting yang harus diperhatikan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas akan sangat berkontribusi dalam meningkatkan performa kerja secara keseluruhan. Kualitas kinerja yang baik dari SDM akan berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal, serta mencapai efisiensi penggunaan sumber daya manusia dan material, merupakan tanggung jawab utama manajemen (Darmawan dan Putra, 2022)¹.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nurrohmat, A. dan Lestari, 2021)². Adapapun contoh fenomena kinerja menurut (Afrijal, A., Helmi, H., Latif, I. R. dan Usman, 2023)³. Adanya pengetahuan yang baik terkait nilai-nilai yang terkandung pada Pancasila akan berdampak pada kinerja pemerintahan yang baik sebagaimana konsep *New Public Service* pada pelayanan publik. Masyarakat sebagai unsur pengguna pelayanan publik menjadi titik fokus kinerja pemerintahan dalam memastikan nilai-nilai pelayanan publik yang di ideal dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Fenomena lain yang tercatat dalam data (Febriyandi, A. & Amalia, H. S, 2022)⁴, menunjukkan bahwa pada periode 2018–2019, sebanyak 18 perusahaan telah melakukan delisting dari Bursa Efek Indonesia. Pada tahun 2018, terdapat empat perusahaan yang keluar dari bursa, sementara pada 2019 jumlahnya meningkat menjadi enam perusahaan dari subsektor manufaktur. Delisting ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kondisi *financial distress*. Kondisi ini mencerminkan penurunan kinerja perusahaan, yang ditandai dengan kekurangan modal, tingginya pengeluaran yang tidak sebanding dengan hasil produksi, beban utang yang besar, serta masalah dalam pembayaran bunga.

Melihat berbagai fenomena tersebut, semakin terlihat jelas bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat krusial dan harus dilakukan secara optimal melalui manajemen SDM yang efektif. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, serta motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan kualitas perusahaan. Sebaliknya, apabila pengelolaan SDM dilakukan secara kurang optimal, maka hal ini dapat mengakibatkan penurunan efektivitas organisasi dengan lebih cepat dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya lainnya.

PT. Indodairy Continental adalah perusahaan yang terletak di kota Medan kecamatan Medan Sunggal yang bergerak dalam bidang *consumer goods* atau pendistribusian barang-barang yang dibutuhkan konsumen. Perusahaan beroperasi sejak Februari 2001 ini sudah memiliki lebih dari 15 supplier, antara lain PT. Austasia Food, PT. Aromaduta Rasaprima, PT.

Central Pertiwi Bahari, PT. Tong Garden Food Indonesia, PT. Kreasi Mas Indah, PT. Super Wahana Tehno, PT. Global Pratama Wijaya, PT. Proteindo Cipta Pangan, dan masih banyak supplier lainnya.

PT. Indodairy Continental menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengeluh menandakan karyawan tidak menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka saat ini. Rasa semangat dalam bekerja kurang sehingga tingkat disiplin karyawan rendah, dan sering juga para karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan sehingga prestasi kerja juga rendah.

Berdasarkan dari faktor gaji, besaran gaji yang diterima oleh karyawan dihitung berdasarkan posisi atau jabatan yang diduduki, termasuk tunjangan yang diberikan, serta dikurangi sejumlah potongan yang berkaitan dengan sistem penggajian. Namun demikian, masih terdapat ketidakpuasan di kalangan karyawan karena gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan harapan, terutama bagi mereka yang memiliki beban kerja yang cukup berat. Di PT. Indodairy Continental, pencatatan dan perhitungan gaji masih dilakukan secara manual, yang seringkali menimbulkan keterlambatan dalam pembayaran. Selain itu, para karyawan juga berharap adanya kenaikan gaji setiap tahunnya yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup yang terus meningkat.

Berdasarkan faktor lingkungan kerja, karyawan sering mengeluh dengan parkiran yang berantakan dikarenakan banyaknya mobil *container* diparkiran yang membuat para karyawan sulit untuk parkir. Kondisi suhu ruangan yang sering terjadi, seperti AC dan kipas angin tidak bekerja dengan baik pada saat cuaca panas, sehingga karyawan merasa kepanasan dan kurang nyaman dalam bekerja. Kurangnya peralatan seperti komputer yang membuat karyawan harus bergantian dalam bekerja, sehingga terhambatnya penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan faktor stres kerja, karyawan sering mengalami stres dalam pekerjaannya di mana ada beberapa bagian yang pekerjaannya terus bertambah di mana beban yang mereka terima cukup berat, sehingga tidak mempunyai waktu bersosialisasi dan bahkan di waktu jam istirahat dan di waktu jam pulang masih berkerja. Pekerjaan yang dimiliki juga kurang sesuai dengan kemampuan mereka sehingga menghamat mereka berkerja dengan baik dan pada akhirnya menjad tekanan untuk diri mereka sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kami sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodairy Continental Medan.”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indodairy Continental?
2. Apakah lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indodairy Continental?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indodairy Continental?
4. Apakah gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indodairy Continental?

1.3.Tinjauan Pustaka

1.3.1 Gaji

Rivai (2018:360)⁵ menjelaskan bahwa, gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga dengan perusahaan mengharapkan berupa prestasi kerja dari karyawan melalui balas jasa tersebut. Apabila balas jasa tersebut dirasa adil dan layak, maka kepuasan akan didapatkan.

1.3.2 Lingkungan Kerja

Menurut Hermawan E (2022)⁶, lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam mendukung keberlangsungan kerja serta peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dan menyukai suasana tempat mereka bekerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas secara efisien, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara maksimal demi peningkatan kinerja.

1.3.3 Stres Kerja

Menurut Sinambela (2017:472)⁷, stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan saat menjalani tugas atau tanggung jawabnya. Jika tingkat stres ini berlebihan, hal tersebut dapat mengganggu kejernihan berpikir, memengaruhi perilaku, dan menyulitkan dalam pengambilan keputusan yang tepat. Dampak paling serius dari kondisi ini adalah menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

1.3.4 Teori Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya karyawan menginginkan ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan yang dilakukan, hal yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Berdasarkan buku sumber daya dan aktivitas ekonomi, I Gusti Ayu Purnamawati, S.E., M.Si., Ak dan Dr. Gede Adi Yuniarta, M.Si., Ak., CPA (2023)⁸ menjelaskan bahwa gaji merupakan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan

sebagai imbalan atas peran dan kontribusi mereka, baik secara fisik maupun intelektual, dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

1.3.5 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerjanya yang tidak berbahaya atau merepotkan. Berdasarkan buku pengaruh motivasi dan ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja, Iskandar, Ns., M.Kep, Yuhansyah, Ns., M.Kep (2018)⁹, lingkungan kerja yang kondusif, rapi dan sejuk dapat memberikan rasa aman dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

1.3.6 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

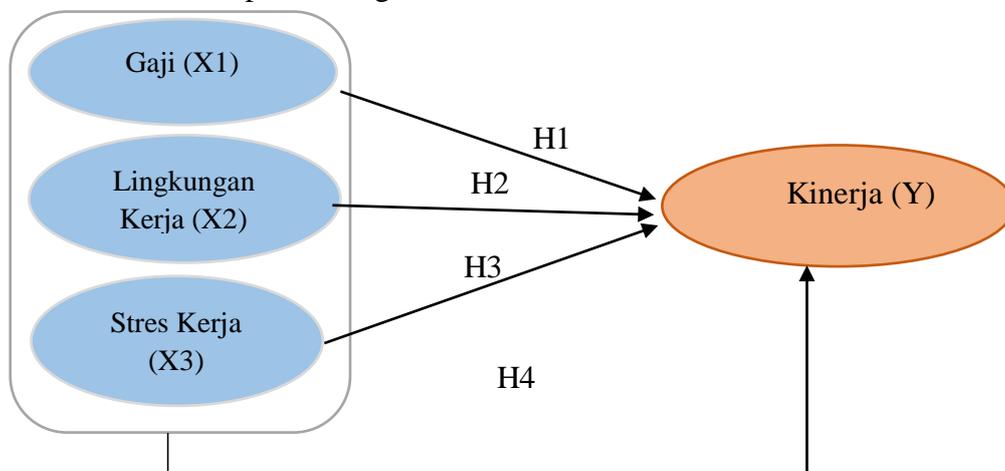
Pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga stres bisa berada di tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan buku potensi stres pekerjaan, Levi Padalulu (2023)¹⁰ sumber stres berdasarkan faktor lingkungan. Contohnya tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan berlebih, konflik peran, kerancuan peran hingga konflik keluarga pekerjaan.

1.3.7 Teori Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaji, lingkungan kerja dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaji dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan, karena semakin tinggi gaji dan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Berbeda dengan stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin menurunnya kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan analisis dalam landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan model konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indodairy Continental Medan.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indodairy Continental Medan.

H₃: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indodairy Continental Medan.

H₄: Gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indodairy Continental Medan.