

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu tolak ukur yang menggambarkan kualitas dari SDM dalam sebuah perusahaan yaitu kinerja. Kinerja dapat menunjukkan pencapaian yang dicapai karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya selama periode tertentu. PT. Girvi Mas merupakan perusahaan manufaktur sepatu jadi kami itu memproduksi sepatu sekolah, sepatu keprawatan, dan sepatu kebutuhan pabrik, nah kami itu satu - satunya pabrik sepatu di sumatera utara.

Kinerja karyawan mencakup tugas-tugas yang dilakukan serta cara pelaksanaannya. Berdasarkan pengamatan peneliti, Beberapa karyawan diketahui masih yang menunjukkan perilaku kerja tidak optimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi kerja tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan.

Dari pra observasi bahwa lingkungan kerja dari segi non fisik pada PT. Girvi Mas kurang begitu baik dilihat dari karyawan kurang mampu bekerja sama yang dikarenakan korelasi antar sesama karyawan kurang terjalin harmonis sehingga menyebabkan karyawan tidak bisa optimal kerja dan menimbulkan pencapaian kerja yang kurang memuaskan, begitu juga dengan lingkungan kerja dari segi fisik dimana pada PT. Girvi Mas memiliki area ruang kerja yang kurang begitu luas dan menyebabkan Karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja ketika kurang leluasa dan menimbulkan hasil kerja yang kurang optimal.

Beban kerja mencakup rangkaian tugas serta peran yang harus dijalankan oleh seseorang dalam peran tertentu, serta diharapkan diselesaikan pada kondisi kerja standar selama jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja ini secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat meningkat atau menurun karenanya. Wawasan dari wawancara yang dipimpin oleh peneliti menunjukkan bahwa perusahaan memberlakukan beban kerja yang berlebihan pada karyawannya, yang mengakibatkan ketidaknyamanan dan kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan mereka.

Stres kerja adalah respons psikologis dan fisik yang terjadi saat beban kerja melampaui kemampuan individu dalam menyelesaikannya, memengaruhi emosi, fungsi kognitif, dan kesehatan fisik. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kemampuan adaptasi karyawan di tempat kerja. Di PT. Girvi Mas, kurangnya peralatan kerja yang memadai berkontribusi pada peningkatan stres di kalangan karyawan, sehingga menghambat kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara efektif.

#### **I.2 Identifikasi Masalah**

Berikut Identifikasi masalah dalam penelitian ini.

1. Lingkungan kerja non fisik pada PT. Girvi Mas kurang begitu baik dilihat dari karyawan kurang mampu bekerja sama yang dikarenakan hubungan antar sesama karyawan kurang terjalin harmonis dan dari segi fisik dimana pada PT. Girvi Mas area ruang kerja karyawan yang tidak begitu luas menimbulkan hasil kerja yang kurang maksimal.
2. Beban kerja yang limpahkan kepada karyawan dari perusahaan terlalu tinggi, sehingga karyawan cenderung merasa kurang nyaman dan merasa jemu dalam bekerja.
3. Stres kerja yang dipicu oleh peralatan kerja yang ada kurang mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan kurang mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Kinerja karyawan masih belum optimal, karena masih ditemukan beberapa karyawan yang menunjukkan sikap kerja kurang baik, seperti keterlambatan dalam Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

### **I.3 Rumusan Masalah**

Penelitian ini dirumuskan menjadi sebagai berikut:

1. Sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Girvi Mas?
2. Sejauh mana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Girvi Mas?
3. Sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Girvi Mas?
4. Sejauh mana lingkungan kerja , beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Girvi Mas?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk memahami lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Girvi Mas.
2. Untuk memahami bagaimana beban kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. Girvi Mas.
3. Untuk memahami bagaimana stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. Girvi Mas.
4. Untuk memahami bagaimana lingkungan kerja , beban kerja dan stres kerja secara serempak dalam memengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Girvi Mas.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini:

#### **1. Bagi Peneliti**

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana dinamika lingkungan kerja, tekanan beban kerja, dan stres pekerjaan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT. Girvi Mas.

#### **2. Bagi PT. Girvi Mas**

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga yang dapat dijadikan acuan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

#### **3. Bagi Universitas Prima Indonesia**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan akademik oleh Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia serta memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **4. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas topik serupa, serta memberikan wawasan baru dalam pengembangan ilmu manajemen.

### **I.6 Lingkungan Kerja**

#### **I.6.1 Defenisi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti(2017) Lingkungan kerja mencakup elemen fisik & organisasi yang memengaruhi cara tugas dilaksanakan. Ini mencakup alat dan sumber daya yang tersedia, kondisi ruang kerja, prosedur yang diikuti, dan struktur pekerjaan, baik yang dilakukan secara individu maupun kolaboratif. Sedangkan Menurut Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo (2018) Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang memengaruhi proses kerja karyawan, seperti pengaturan

pencahayaan, pengelolaan kebisingan, pemeliharaan kebersihan, dan langkah-langkah keselamatan di tempat kerja.

## **II.6.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Farida (2016), ada 5 Aspek-aspek yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja di antaranya adalah:

1. Nuansa kerja
2. Prasarana kerja
3. Kebijakan perusahaan
4. Hubungan antar karyawan
5. Kepemimpinan

## **I.7 Beban Kerja**

### **I.7.1 Defenisi Beban Kerja**

Monika (2018), beban kerja diartikan kumpulan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam peran tertentu, dalam batas waktu yang telah ditetapkan serta di bawah kondisi kerja yang normal. Sementara itu, Lukito dan Alriani (2018) menyatakan bahwa beban kerja faktor yang berpengaruh dalam menilai kinerja seorang karyawan.

### **I.7.2 Indikator Beban Kerja**

Angwen (2017), menyatakan ada empat elemen utama mengukur beban kerja, yaitu:

1. Pencapaian yang ditetapkan
2. Situasi kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Standar operasional kerja

## **I.8 Stres Kerja**

### **I.8.1 Defenisi Stres Kerja**

Stres kerja adalah tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi tanggung jawab saat bekerja (Mangkunegara, 2017). Selain itu, Iskamto (2021), stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Ketegangan yang berlebihan ini dapat menghambat kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

### **I.8.2 Indikator Stres Kerja**

Indicator stress kerja stres (Robbins dan Judge, 2016), yaitu:

1. Beban kerja
2. Sikap pimpinan
3. Peralatan kerja
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Suatu pekerjaan dan karir

## **I.9 Kinerja Karyawan**

### **I.9.1 Deneisi Kinerja Karyawan**

Menurut Sembiring (2021), kinerjai berkaitan dengan tindakan yang dilakukan oleh individu serta bagaimana proses pelaksanaan tugas tersebut berjalan. Kinerja mencakup aktivitas yang dilakukan dan metode yang digunakan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, Afandi (2018) menjelaskan Kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Pencapaian ini dilakukan secara sah, tanpa melanggar peraturan hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku di lingkungan organisasi.

### **I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Revita (2023), untuk mengukur kinerja karyawan ada beberapa indikator:

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

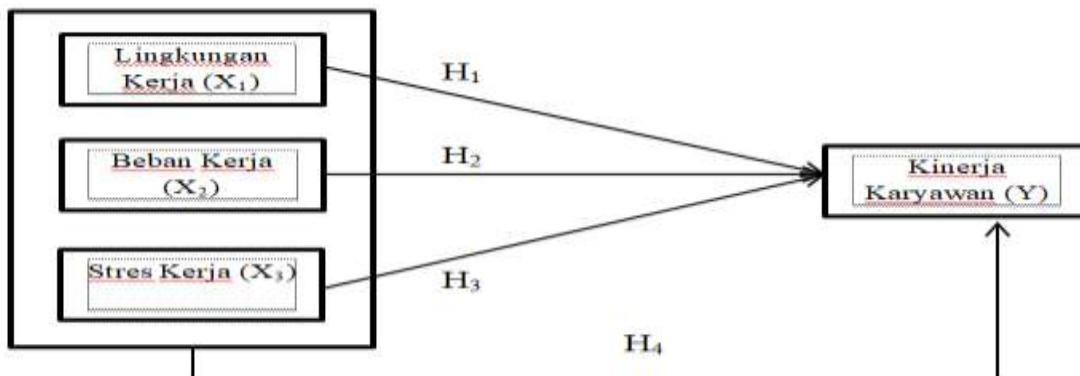
### I.10 Tabel Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Nabilah dan Ridwan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya	Untuk Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Sentosa dan Pujiarti (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast	Untuk Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun beban kerja t berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3	Mujiandi dan Wahyuningih (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JETAA Plastik Indonesia	Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jetaa Plastik Indonesia.	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	Pada pengujian hipotesis, pada penelitian ini peneliti menganalisis uji-t (parsial) dan uji-f (simultan). Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	Yustikasari dan Santoso (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya	Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Perawat ( $Y$ )	Structural Equation Modeling	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya

### I.11 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka dapat dibuat gambaran kerangka konseptual.



**Gambar I.1 Kerangka Pemikiran**

## **I.12 Hipotesis Penelitian**

Teta, (2024), "Hipotesa diuji secara empiris mengenai hubungan antar variabel yang dirumuskan pada kerangka pemikiran, yaitu:

H1: Secara parsial, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Girvi Mas.

H2: Secara parsial, beban kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Girvi Mas.

H3: Secara parsial, stres kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Girvi Mas.

H4: Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan PT. Girvi Mas.