

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak”. (Umi Farida, 2017). Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang sangat penting yang harus dimiliki suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi dapat meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja, 2013) “kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.” “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi” (Torang 2014). Kinerja karyawan salah satu hal yang penting bagi suatu organisasi atau

perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya contoh yang baik dari seorang pemimpin.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2017) “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.” Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga membawa pengaruh terhadap semangat kerja para karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tercipta dengan kondisi yang tidak baik, maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut (Veithzal Rivai 2011) “Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dalam suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting”. Apabila karyawan merasakan stres maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Triatna (2015), menyatakan bahwa “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan

dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis”. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. Stres adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh manusia, akan tetapi manusia harus bisa mengelola stres yang ada pada dirinya. Pengelolaan stres sendiri berarti mampu untuk mengendalikan dirinya sendiri dalam kehidupannya.

Selain stres kerja, budaya organisasi turut berpengaruh dalam kinerja karyawan. “Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi” (Tintami, Pradhanawati & Nugraha, 2013). Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Banyak sekali perusahaan yang berhasil karena didukung oleh nilai-nilai dasar yang ada pada suatu perusahaan itu sendiri sebagai bagian dari budaya organisasi yang dipegang teguh oleh semua karyawan yang ada. Selanjutnya budaya perusahaan ini diterapkan dalam perilaku karyawan yang pada akhirnya menunjang kesuksesan perusahaan, kinerja organisasi akan meningkat jika budaya organisasi tersebut kuat dan aktif. Priansa dan Garnida (2013) berpendapat bahwa “budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi.”

Pada penelitian ini peneliti mengambil obyek di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun yang merupakan salah satu pabrik gula dimana memiliki andil yang cukup besar dalam menyumbang pasokan gula dalam negeri. Pabrik

gula yang berlokasi di Madiun ini dikelola oleh PT Rajawali Nusantara Indonesia. Peneliti berfokus kepada karyawan bagian teknisi. Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun memiliki bangunan pabrik era kolonial dimana suasana menjadi seperti tempo dulu. Keadaan bangunan yang sudah tua juga beresiko bagi para karyawan yang bekerja di dalamnya. Selain itu, ruang bengkel yang sangat bising dapat mengganggu konsentrasi para karyawan. Tuntutan tugas yang dimiliki para karyawan bagian teknisipun juga tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa karyawan baru yang kurang mengerti tentang budaya yang sudah ada di perusahaan. Hal ini termasuk dalam tipe budaya konstruktif yang berhubungan dengan persatuan. Sehingga menimbulkan ketidaknyamanan antar karyawan lama dan karyawan baru saat melakukan pekerjaan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Mengingat betapa pentingnya permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PABRIK GULA REJO AGUNG MADIUN”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun?
2. Apakah Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun?
3. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.

## 2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademik maupun non akademik. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan serta sebagai bahan untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja manajemen.

### b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, stres kerja, dan budaya organisasi. Adapun berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulia Ahmad, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado.