

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan ini, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya. Salah satu sumber daya yang diperlukan adalah staf. Manajemen sumber daya manusia perusahaan bertujuan untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja. Khususnya bagi perusahaan yang memberikan layanan dimana orang-orang berada di garis depan bisnisnya. Orang adalah salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa peran manusia, karena manusia adalah penggerak dan penentu bagaimana sebuah organisasi beroperasi, tetapi ada beberapa elemen yang diperlukan. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi ialah kinerja orang-orang di dalamnya. Moeheriono (2014: 96) mengatakan: Sedangkan menurut Kaswan (2014:187), kinerja adalah hasil atau sejauh mana keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu tugas selama periode waktu tertentu. Bandingkan dengan pilihan yang berbeda seperti kriteria kerja, target, target. Semua perusahaan selalu mengharapkan karyawannya berkinerja baik karena mereka yang memiliki karyawan hebat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Kinerja yang baik ialah kinerja yang maksimal, kinerja yang bisa mencapai kriteria organisasi dan mendukung tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang buruk berdampak negatif dan merugikan organisasi juga.

Salah satu penyebab buruknya kinerja pegawai adalah beban kerja. Besarnya pekerjaan yang dilakukan seseorang ditentukan dalam bentuk kriteria tenaga kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan terbagi menjadi tiga golongan. Pertama, beban kerja default. Kedua, beban kerja

yang terlalu tinggi (*overcapacity*). Ketiga, jika beban kerja terlalu ringan (dibawah kapasitas), baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan akan berdampak pada tidak efisiennya pekerjaan. Pada saat yang sama, terlalu sedikit pekerjaan berarti terlalu banyak sumber daya manusia. Surplus ini berarti perusahaan perlu membayar lebih banyak karyawan untuk layanan yang sama agar hemat biaya. Di sisi lain, kekurangan tenaga kerja dan jumlah pekerja yang sedikit menyebabkan kelelahan mental dan fisik bagi pekerja. Lagi pula, saya terlalu lelah untuk menjadi produktif.

Penelitian sebelumnya oleh Rini Chandra (2017:133) menemukan bahwa beban kerja yang berdampak negatif yang kecil terhadap kinerja, dan stres kerja memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja. Hal-hal yang tidak penting berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain beban, lingkungan kerja juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja faktor terpenting dalam mencapai kinerja yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Noranggono, Hamid, dan Ruhana (2014:121) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan mampu mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pekerja. Sebagai contoh: Kebersihan, musik, dll. Kondisi kerja yang buruk dapat membuat karyawan lebih rentan terhadap penyakit, stres, dan konsentrasi yang buruk, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi karyawan dalam lingkungan kolaboratif, hasil kerja karyawan tersebut kurang optimal. Penelitian sebelumnya oleh Heni Sidanti (2015:212) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai adalah beban kerja. Besarnya pekerjaan yang dilakukan seseorang ditentukan dalam bentuk kriteria tenaga kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dibagi menjadi tiga kondisi. Pertama, beban kerja default. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*). Ketiga, jika beban kerja terlalu ringan (dibawah kapasitas), baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan bisa mengakibatkan pada tidak efisiennya pekerjaan. Pada saat yang

sama, terlalu sedikit pekerjaan berarti terlalu banyak sumber daya manusia. Surplus ini berarti perusahaan perlu membayar lebih banyak karyawan untuk layanan yang sama agar hemat biaya. Di sisi lain, kekurangan tenaga kerja dan jumlah pekerja yang sedikit menyebabkan kelelahan mental dan fisik bagi pekerja. Lagi pula, saya terlalu lelah untuk menjadi produktif. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Anggit Astianto (2014:98) menunjukkan apabila beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian lain tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati (2014:122) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kecil. Penelitian ini mengambil subjek penelitian pada PT. Bergerak di bidang jasa, Pelindo Daya Sejahtera fokus pada penyedia jasa bersama. Ada beberapa departemen seperti cleaning service, security, driver, operator alat berat dan marketing services.

PT. Pelindo daya sejahtera sangat menginginkan kinerja karyawan yang optimal, rencana kerja yang komprehensif, tidak takut dalam menghadapi resiko yang dihadapi, maka kinerja perusahaan akan bertumbuh, oleh sebab itu salah satunya adalah meminimalisir beban kerja, stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian di PT. Pelindo daya sejahtera dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI CLEANING SERVIS PT PELINDO DAYA SEJAHTERA KANTOR TERMINAL CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai pendahuluan yang dikemukakan, maka secara spesifik penulis bisa mengidentifikasi ke dalam beberapa masalah kedalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera ?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera ?

1.3 Batasan Masalah

Bersumber dari deskripsi di latar belakang, yang mempengaruhi beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service PT. Pelindo daya sejahtera kantor terminal cabang tanjung perak Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Guna mengetahui dan menganalisis gambaran kondisi dari beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja pada PT. Pelindo daya sejahtera.
2. Guna mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera .
3. Guna mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera .
4. Guna mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera .
5. Guna mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menginformasikan dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen SDM khususnya mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepentingan Praktis:

1. Untuk Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dan dimasukkan ke dalam PT. Pelindo Daya tumbuh subur dalam meningkatkan kinerja orang-orang baik.

2. Untuk Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini telah ditambahkan ke dalam daftar pustaka universitas dan bisa digunakan sebagai tumpuan bagi peneliti lain yang mempelajari stres kerja pada beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Untuk penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengetahuan tentang beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan

4. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini akan berguna untuk penyelidikan lain ketika menyajikan informasi untuk melakukan penyelidikan serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bahasan bab ini mengacu pada rumusan masalah yang akan diteliti selain itu juga berisi, latar belakang, manfaat penelitian, tujuan dari penelitian serta sistematika dari suatu penulisan, pada intinya bab ini secara menyeluruh memuat dasaran yang akan dilaksanakannya suatu penelitian

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan berbagai macam landasan teori dan pemikiran ahli yang digunakan serta terikat dalam pembahasan penelitian ini dan berisi tentang bagaimana penelitian terdahulu yang digunakan untuk memperkuat teori dan penelitian serta untuk referensi penulis dan juga terdapat gambaran dari kerangka pemikiran

3. BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab yang berisi jenis data dan obyek penelitian, populasi dan sampel, sumber data yang berasal dari metode pengumpulan data, dan teknik analisis data. Juga pada Bab ini menjelaskan secara rinci tentang hal-hal yang diteliti dan observasi yang telah dilakukan.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL

Bahasan bab ini fokus yang dimana menyajikan berbagai prosedur pengolahan hasil penelitian yang telah diteliti berisi perhitungan-perhitungan, tabel-tabel, dan pembahasan lain yang terkait dan juga terdapat gambaran umum obyek penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh penulis.

5. BAB V PENUTUP

Bahasan bab pada bab ini menawarkan rekomendasi kepada objek penelitian untuk mengatasi masalah saat ini dan memajukan objek penelitian di masa depan, serta kesimpulan yang diperoleh dari temuan diskusi penelitian