

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan perilaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasilnya sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepetingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, oprasional dan administrative bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, serta pengarahan bimbingan masalah akibat stress pada karyawanan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS) Tandean Jakarta selatan, beroperasi sebagai sebuah perusahaan rekayasa. RUIS menyediakan layanan dukungan untuk sector energi, minyak dan gas. RUIS juga menyediakan layanan kontrak operasi personil, pengobatan armada dan penyewaan alat berat, logistic terintegrasi dan jasa manajemen dasar, eksplorasi dan fasilitas produk lepas pantai, pemeliharaan fasilitas produk dan jaringan pipa, jasa inspektasi dan sertifikasi mutu. Selain itu, RUIS bergerak di bidang perdagangan umum. RUIS tercatat pada bursa efek 2006 pada papan pengembangan. Hal ini tentu saja harus di dukung dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan yang bekerja didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Lingkungan kerja fisik dimana para karyawan tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah

merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini akan termasuk sebagai satu lingkungan kerja fisik. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja, melainkan kondisi kerja ini dengan ditambah beberapa aspek lain akan membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Menurut George R. Terry dalam buku Alex S Nitisemito (2014:110) menyatakan “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Untuk itu perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja fisik yang terjadi pada PT. Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS) yang didapat dari wawancara yang dilakukan kepada karyawan adalah tempat file yang tidak rapih karena sudah kelebihan kapasitas, serta siklus udara yang kurang, terlebih jika karyawan mematikan AC dan ingin membuka jendela saat pagi agar udara masuk, namun karena terlatak persis didepan jalan raya udara yang masuk justru tidak segar lagi, jadi karyawan tidak ada pilihan lain. Alat Tulis Kantor yang sering terlambat dari devisi stock juga yang menghambat kelancaran kinerja karyawan.

Tingkat stres yang dialami oleh karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang tinggi, karena kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Sebaliknya, bila kinerja karyawan rendah maka dapat merugikan perusahaan. Menurut Newstrom dalam Rivai (2012:311), terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi terbantuknya stress kerja, yaitu adanya tugas yang terlalu banyak, supervisor yang kurang memadai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mendapat tanggung jawab yang memadai, frustrasi, dan perubahan tipe pekerjaan.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongpun kuat juga untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menganggap karyawan sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan, menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana. Motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu Robbins dalam Edy Sutrisno (2013:111)

Penelitian sudah dilakukan Heru Susilo dan Mohammad Iqbal dalam jurnal Sukma Putri (2014) adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunanusa Utama begitu juga dengan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan Chadek Novi dan I Wayan (2014) variabel stress kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Puji Sri Lestari (2015) tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Supraco Tbk Kantor Cabang, secara parsial dari masing-masing variabel motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat kompleks dan kinerja karyawan merupakan pilar utama dalam kesuksesan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul

**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, penulis hendak meneliti apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS).

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RUIS.
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RUIS.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RUIS.
4. Apakah lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT RUIS.

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, antara motivasi, stress kerja, lingkungan kerja (variabel bebas) dengan kinerja karyawan (variabel terikat) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT RUIS.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT RUIS.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT RUIS.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun kegunaan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis antara motivasi kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada Universitas Satya Negara Indonesia.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masalah sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan RUIS, sebagai bahan masukan. Sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dan karyawannya sendiri.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.