

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan di sekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Setiap pekerja menginginkan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan merasa nyaman dalam suatu lingkungan kerja, maka waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini mencakup fasilitas kerja, hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, segala bentuk kegiatan menuntut adanya interaksi antara individu. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila interaksi tidak berjalan baik maka situasi ini akan menimbulkan stres.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Marwansyah (2012:11-13) lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan lingkungan internal adalah faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi manajemen organisasi.

Faktor lain dapat disebabkan oleh beban kerja, karena beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Selain lingkungan dan beban kerja, faktor lain yang menyebabkan stres kerja adalah konflik kerja. Konflik di tempat kerja, pemberian kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Menurut *Malayu Hasibuan (2013:199)*, konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi.

Dalam hal ini peneliti melakukan studi kasus di PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi yang merupakan perusahaan sub-kontraktor, bergerak dalam bidang *metal & wood work*. PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi didirikan pada tanggal 23 April 1996 oleh Andi Soerjono Gondo. Perusahaan ini memiliki pabrik di Jl. Raya Narogong, Desa Cikiwul RT 04/ RW 04 No. 82 – Bekasi dan kantor pusat yang berada di Taman Alfa – Kebon Jeruk dengan karyawan berjumlah 10 orang termasuk Bapak Andi Soerjono Gondo.

Perusahaan ini mulanya hanya fokus memproduksi barang dengan bahan dasar besi dan stainless tetapi dengan seiring berkembangnya perusahaan dan permintaan dari pelanggan, maka PT. Inti Manunggal mulai mengembangkan produknya dengan bahan dasar kayu dan kuningan.

Semakin berkembangnya perusahaan, pada tahun 2012 PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi membeli sebuah bangunan ruko untuk dijadikan kantor pusat yang beralamat di Jl. Meruya Ilir, Ruko Rich Palace Blok E no. 3 Kebon Jeruk – Jakarta Barat. Beberapa hasil produksi selama ini antara lain berupa *furniture* dari besi, stainless steel dan kayu; *decorative element* untuk gedung perkantoran, mall, dan hotel-hotel berbintang; interior, *display*, dan *consultation table* untuk beberapa merek busana dan kosmetik ternama; serta interior rumah tinggal.

Terdapat fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi, yaitu untuk memenuhi target produksinya diharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Tetapi dengan lingkungan kerja yang tidak membuat karyawan nyaman, serta adanya beban kerja yang berlebih dengan jumlah karyawan produksi yang tidak sesuai, tidak jarang masalah tersebut sering

menimbulkan konflik. Kondisi stres ini dapat terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut.

Selain itu pencapaian tugas karyawan produksi seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Secara kualitas hasil pekerjaan mereka juga dinilai kurang baik sehingga seringkali pelanggan komplain atas barang yang dipesan. Hal tersebut akan berdampak pada stres karyawan, karena stres yang dialami mengakibatkan penurunan kinerja dengan tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulannya bahkan ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri.

Secara fisik, penilaian lingkungan kerja: tata ruangan kurang rapi dan kotor, perabotan tidak tersusun dengan baik, toilet terlihat kotor, dan ruangan tidak terlalu terang, juga terasa pengap karena kurang mendapatkan udara dari luar serta kebisingan dari suara mesin yang digunakan. Tetapi, secara fasilitas kerja seperti peralatan dan perlengkapan kerja memadai. Selain secara fisik, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja antara karyawan di perusahaan ini tidak jarang muncul kesalahfahaman dikarenakan adanya kesalahan dalam komunikasi.

Selain itu, beban kerja yang dialami karyawan dalam pencapaian tugas seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Jam pulang yang diterapkan sampai pukul 16.00, akan tetapi seringkali karyawan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya 1-2 jam kemudian, bahkan lebih. Menurut observasi penelitian, banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya. Perusahaan dalam menentukan jumlah beban kerja menyesuaikan

dengan pesanan dari pelanggan, sehingga beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya. Pada keadaan pesanan sedang tinggi, karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang diinginkan pelanggan. Apabila pesanan sedang normal atau bahkan sedikit maka perusahaan melakukan pengurangan beban kerja yang berimbas pada berkurangnya kegiatan produksi.

Konflik di tempat kerja, salah satunya disebabkan dengan adanya pemberian kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top manajemen sampai pada karyawan bagian produksi dan hal itu dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Selain itu lingkungan kerja juga sangat berpengaruh besar dalam sebuah tujuan organisasi.

Selanjutnya dari observasi yang dilakukan, peneliti menemukan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan konflik kerja seperti: Target kerja yang dibebankan oleh pimpinan; Tingkat kedisiplinan karyawan; Keluar masuk nya karyawan.

Ketiga hal diatas mengakibatkan kegiatan produksi menjadi terlambat sehingga keinginan dan target tidak tercapai. Konflik yang lebih sering terjadi yaitu koordinasi yang kurang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya, seperti pesanan pelanggan jadi terlambat dikerjakan. Seharusnya dikerjakan sesuai

target waktu tetapi karena adanya turnover karyawan, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut jadi dibebankan kepada karyawan lain.

Disamping itu karyawan baru harus beradaptasi dengan beban tugas yang fluktuatif. Hal tersebut diakibatkan oleh tingkat absensi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Table 1.1
Data Absensi Karyawan
(Bulan Juli – Desember 2016)

Bulan	Absensi			Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan			
Juli	5	9	12	26	54	48%
Agustus	7	4	10	21	53	40%
September	11	9	7	27	52	52%
Oktober	14	13	9	36	50	72%
November	8	5	11	24	49	49%
Desember	10	6	9	22	46	54%

Sumber : Laporan absensi bulanan perusahaan (2016)

Stres kerja yang dialami karyawan berdampak pada kinerja masing-masing individu. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2016 mengalami naik turun. Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif. Faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikator adanya tingkat stres kerja karyawan, selain tingkat ketidakhadiran karyawan yang menunjukkan penurunan kinerja adalah meningkatnya turnover karyawan selama kurun waktu 6 bulan terakhir pada tahun 2016 sebesar 2,8%

Tingkat turnover karyawan mengakibatkan karyawan produksi yang tersisa berjumlah 46 orang, sedangkan pada awal tahun 2016 tercatat memiliki karyawan sebanyak 58 orang. Dapat dilihat dari data tingkat absensi karyawan diatas, maka dapat diindikasikan bahwa fluktuasi turnover cukup tinggi.

Berdasarkan penelitian mengenai Stres Kerja Karyawan, ada beberapa peneliti yang melakukan *research* antara lain Aglis Andhita Hatmawan (2015) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai (Studi kasus di PT. PLN (Persero) Area Madiun Raya Magetan) yang menunjukkan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan.

Danur Mega Pratiwi & Ratri Wahyuningtyas (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi kasus di PT. Krakatau Steel Tbk. Divisi CRM) menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan.

Terdapat perbedaan terhadap kedua penelitian diatas, pada penelitian pertama variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja Pegawai sedangkan penelitian kedua Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Stres Kerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja serta Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi.**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, beban kerja serta konflik kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja serta konflik kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan, bagi pimpinan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi sebagai upaya untuk meminimalisir tingkat stres karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan lebih optimal.

