

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa tenaga kerja (Karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Pegawai merupakan satu- satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi pihak perusahaan.

Tingkat kemampuan sumber daya manusia di perusahaan dalam mengelola instansi akumulasinya disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Masalah stres merupakan salah satu masalah yang serius menimpa setiap pegawai di tempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stres merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stres bagi pegawai dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Fenomena stres kerja yang terjadi di PT. Yun Sung Indonesia juga bisa amati dari faktor ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Terjadinya kejenuhan

kerja yang menyebabkan karyawan tidak punya gairah dalam menjalankan pekerjaannya. Dan beban pekerjaan yang berat bagi karyawan PT. Yun Sung. Bagi perusahaan stres kerja di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kinerja, produktivitas kerja, pengambilan keputusan yang buruk, sehingga cenderung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Bukan hanya faktor stress Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun faktor tunjangan didalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tunjangan merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Tunjangan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Namun permasalahan di PT. Yun Sung Indonesia masih terpadat kurang optimalnya pemberian tunjangan terhadap karyawan mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan para karyawan sehingga secara langsung berakibat kepada kinerja karyawan. Hal ini akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan di PT. Yun Sung Indonesia. Pada dasarnya pemberian tunjangan kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan pemerintah terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dan bagian komitmen dan pemberian tunjangan kinerja kepada setiap karyawan diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai diperusahaan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Ruang kerja karyawan tidak nyaman dan kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan yang kurang memadai, dan kebersihan yang kurang itu terjadai Lingkungan kerja di PT. Yun Sung Indonesia. hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang,

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja, Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yun Sung Indonesia”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak punya gairah dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Beban pekerjaan yang berat bagi karyawan.
3. Kurang optimalnya pemberian tunjangan terhadap karyawan mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan para karyawan sehingga secara langsung berakibat kepada kinerja karyawan.
4. Ruang kerja karyawan tidak nyaman
5. Kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan yang kurang memandai, dan keberihan yang kurang.
6. Kinerja karyawan belum optimal.
7. Kinerja karyawan pada PT. Yun Sung belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini adalah sebagai berikut : Dari masalah yang sudah dijabarkan diatas, terlihat bahwa stres kerja, tunjangan dan lingkungan kerja masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian pada “stres kerja, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan stres kerja, tunjangan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia ?
2. Apakah secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia ?
3. Apakah secara parsial tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia ?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan stres kerja, tunjangan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini semoga memberikan manfaat baik yang bersifat teori maupun praktis:

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan PT. Yung Sun Indonesia

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai Kinerja Karyawan perusahaan PT. Yung Sung Indonesia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang sebagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.