

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini perkembangan akan dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing secara optimal dengan perusahaan lain. Mengoptimalkan *output* dan juga memperoleh profit yang maksimal. Untuk itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam perusahaan, karena merekalah yang menjalankan semua kegiatan yang ada diperusahaan.

Pentingnya mengelola karyawan dengan baik agar mereka merasa nyaman akan pekerjaannya. Karena karyawan merupakan aset utama sebuah organisasi. Namun tidak semua perusahaan bisa mengelola karyawan dengan baik, ada perusahaan yang menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang baik namun lupa untuk membuat karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan mereka. Perusahaan pastinya ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dan menghasilkan *output* yang berkualitas juga. Namun terkadang lupa bahwa hal tersebut membuat karyawan nyaman atau tidak dengan tekanan yang diberikan oleh atasannya.

Tidak jarang perusahaan terlalu memberi tekanan yang tinggi kepada karyawan. Sehingga tidak sedikit pula banyak karyawan yang akhirnya memilih untuk mengundurkan diri dari posisi mereka. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja. Pada umumnya lingkungan kerja secara langsung berada pada ruang lingkup perusahaan. Sehingga hal tersebut memiliki pengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Maka penting juga perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para karyawan nyaman dengan pekerjaannya. Perusahaan wajib menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan dalam lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja pada dasarnya tidak bisa dipisahkan dalam individu karyawan dan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal mereka. Sehingga apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kurang kondusif hal tersebut akan memengaruhi keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Karena sebagian besar waktu

Sebagian besar waktu yang dihabiskan karyawan adalah di tempat kerja sehingga sangat berhubungan dengan kinerja. Perusahaan juga wajib menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan merupakan upaya untuk menghindari masalah akibat kurang layaknya keadaan tempat kerja.

Selain lingkungan kerja faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan masalah yang seringkali terjadi pada setiap perusahaan. masalah ini biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti aktivitas fisik, tekanan yang tinggi, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Stres kerja ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Hal ini juga akan menyebabkan produktivitas ikut menurun, seperti pekerjaan yang menumpuk, dan tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah motivasi, motivasi juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya dan tingkat stresnya pun rendah maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan semangat dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Karena motivasi adalah hal yang memicu atau membangkitkan rasa semangat seseorang dalam melakukan sesuatu maka motivasi ini sangat penting karena hal tersebut dapat menciptakan rasa semangat dan produktivitas kerja meningkat.

PT. Citra Abadi Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang garmen. Awalnya PT. Citra Abadi Sejati hanya mengekspor produknya ke negara India. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini memperluas bisnisnya dengan memasarkan produknya hingga ke benua Asia, Australia, Eropa dan Amerika. Perkembangan tersebut dapat dilihat dari banyaknya pesanan dari *buyer*, contoh produk perusahaan ini adalah *vest, jacket, pants, outerwear, shorts, skirts technical outerwear*. Perusahaan tersebut telah dipercaya oleh banyak merek ternama untuk menjadikan PT. Citra Abadi Sejati sebagai tempat untuk memproduksi produk mereka. Perusahaan ini juga telah bekerja sama dengan beberapa merk terkenal diantaranya *Hugo Boss, Polo, Eileen Fisher, Tommy Hilfiger, J-jill, L.L. Bean*, dan *Vineyard*.

Karena perusahaan garmen merupakan perusahaan penghasil pakaian skala besar, tentu terdapat berbagai macam bahan seperti benang, kain, atau lainnya sehingga menyebabkan gedung produksi memiliki berbagai macam aroma. Yang

tentunya hal ini dapat mempengaruhi udara disekitar dan mengganggu sistem pernapasan karyawan. Dan juga di dalam gedung produksi berisi tidak hanya satu divisi saja melainkan berisi banyak divisi yang menyebabkan gedung tersebut terisi padat oleh karyawan maupun alat dan bahan produksi. Sehingga perlunya sirkulasi udara yang baik dan suasana yang nyaman agar terciptanya lingkungan kerja yang baik juga.

Tabel 1.1. Data Jumlah karyawan

<b>Nama Departemen</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Human Resources Development	<b>8</b>
IT	<b>5</b>
Marketing	<b>77</b>
Purchase	<b>5</b>
Exim	<b>9</b>
General Service	<b>4</b>
Maintenance	<b>12</b>
IE Planning	<b>19</b>
ERP	<b>16</b>
<b>Production Departement</b>	
Sampel	<b>49</b>
Pattern Marker	<b>38</b>
Cutting	<b>84</b>
Sewing	<b>968</b>
Quality Control	<b>93</b>
Finishing	<b>83</b>
Mekanik Mesin	<b>21</b>
Store	<b>22</b>
Washing	<b>2</b>
<b>Jumlah</b>	<b>1.515 Karyawan</b>

Sumber : PT. Citra Abadi Sejati

Berbagai macam merek dan model pakaian yang diproduksi PT. Citra Abadi Sejati menyebabkan banyaknya jumlah pesanan yang harus dicapai. Tentu hal ini akan mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih keras lagi agar dapat menyelesaikan

target yang dibuat oleh perusahaan. Target yang terlalu banyak ini dapat memberi tekanan bagi karyawan karena karyawan tidak hanya dituntut untuk mencapai target namun juga dituntut untuk menyelesaikan dan menghasilkan produk dengan kualitas baik dan dengan waktu yang telah ditetapkan. Tekanan inilah yang dapat memicu karyawan mengalami stres kerja akibat banyaknya tuntutan yang harus mereka emban.

Maka peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam hal ini. Karena merekalah yang mengelola dan menangani segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya di perusahaan yaitu karyawan. Manajemen sumber daya manusia haruslah menjadi wadah atau tempat dimana karyawan mengekspresikan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan dan manajemen sumber daya manusia wajib untuk bersikap netral dan berupaya untuk menangani segala hal yang berhubungan dengan karyawan. Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan karyawan agar dapat menciptakan motivasi kerja sehingga terciptalah produktivitas yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan berdasarkan yang terjadi diatas penulis tertarik untuk meneliti apakah permasalahan di atas terjadi pada objek yang akan penulis kaji. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.**

### **1.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas di mana lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Masalah yang terjadi dalam ruang lingkup suatu perusahaan yang menarik perhatian bagi peneliti untuk diteliti dan dikaji agar masalah yang ada dapat ditangani dan mendapat solusi dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja di lingkungan PT. Citra Abadi Sejati.
2. Tekanan kerja di PT. Citra Abadi Sejati meningkatkan stres kerja karyawan.
3. Peningkatan stres kerja menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.
4. Penurunan motivasi karyawan di PT. Citra Abadi Sejati berdampak pada kinerja karyawan.

## **1.2. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus maka untuk mencegah mengembangkannya penelitian, maka peneliti membatasi masalah agar lebih terperinci dan jelas oleh karena itu responden dikhususkan untuk karyawan yang bekerja pada PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian departemen produksi. Harapannya agar pemecahan lebih terarah. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah secara simultan Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Motivasi Bersama – sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.
2. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.
3. Apakah secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.
4. Apakah secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Motivasi Bersama – sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini akan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Sebagai praktek dari ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi akademisi

Dapat berguna sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut agar terciptanya lingkungan kerja yang baik, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan motivasi kerja meningkat agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan yang diraih akan tercapai.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab 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 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 serta analisis data penelitian

**BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang gambaran objek 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 objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

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