

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan prestasi kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis (Sari, 2021). Keberhasilan suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaan harus memperhatikan beberapa aspek penting demi keberhasilan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Handayani *et al.*, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Ayuna & Edi, 2019). Suatu perusahaan tidak akan berkembang apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mencari atau memiliki sumber daya yang kompeten agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Hidayat *et al.*, 2019).

Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan (Khakim & Rachman, 2020). Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan

atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu (Patras *et al.*, 2019). Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kebon Agung Trangkil. PT. Kebon Agung Trangkil merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengolahan tebu dengan hasil produksi gula yang terletak di Desa Trangkil Lor, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan bagian sumber daya manusia (SDM) PT. Kebon Agung Trangkil menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan tetap bagian produksi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil tahun 2021 sampai 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi
PT. Kebon Agung Trangkil Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2021	235	126	50	21	38
2022	240	89	62	30	59
2023	250	82	68	35	65

Sumber: PT. Kebon Agung Trangkil (2024).

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil dalam 3 tahun terakhir terus menurun. Penilaian berdasarkan kriteria sangat baik karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, sedangkan penilaian berdasarkan kriteria buruk dalam 3 tahun terakhir mengalami

peningkatan. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan tersebut.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu (Ayuna & Edi, 2019). Perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga terhindar dari stress kerja, membuat lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan semangat kerja terhadap karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah stress kerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan (Andayani, 2019). Stress kerja yang dialami karyawan dapat menghambat proses produksi sehingga hasil produksi tidak mencapai target. Hal tersebut terjadi pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil dilihat dari hasil produksi apabila dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan pada tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Produksi Gula PT. Kebon Agung Trangkil
Bulan Januari-Juni Tahun 2024

Bulan	Target (Ton)	Hasil Produksi (Ton)	Keterangan	Persentase
Januari	126.000	120.450	Tidak Memenuhi Target	95%
Februari	126.000	101.200	Tidak Memenuhi Target	80%
Maret	126.000	96.050	Tidak Memenuhi Target	76%
April	126.000	95.155	Tidak Memenuhi Target	75%
Mei	126.000	84.300	Tidak Memenuhi Target	66%
Juni	126.000	80.890	Tidak Memenuhi Target	64%

Sumber: PT. Kebon Agung Trangkil (2024).

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil produksi gula PT. Kebon Agung Trangkil selama bulan Januari sampai Juni tahun 2024 terus mengalami penurunan dan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menggambarkan terjadi stress kerja yang dialami karyawan cukup tinggi sehingga tidak dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih untuk mengelola stress kerja dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari untuk bekerja (Kuncoro *et al.*, 2020). Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman (Andayani, 2019). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan fakta bahwa lingkungan kerja

fisik PT. Kebon Agung Trangkil kurang baik, hal tersebut dibuktikan dengan suhu ruangan pada gedung produksi yang cukup panas sehingga membuat kinerja karyawan sedikit terganggu. Selain itu, suara bising akibat mesin produksi membuat karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan baik. Perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja fisik seperti penambahan ventilasi dan blower pada ruang produksi sehingga karyawan yang bekerja akan merasa nyaman.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan perilaku karyawan yang melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil pekerjaan akan jauh lebih efektif dan efisien (Handayani *et al*, 2019). Semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi seorang karyawan mencapai prestasi kerja yang baik. Penurunan semangat kerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya serta tingginya angka absensi karyawan (Nufrizal *et al*, 2020). Berikut merupakan absensi karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil bulan Januari-Juni tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.3

Absensi Karyawan Tetap Bagian Produksi

PT. Kebon Agung Trangkil Bulan Januari-Juli Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Tetap	Absensi Tidak Hadir/Bulan
		Alfa
Januari	250	2
Februari	250	2
Maret	250	3
April	250	4
Mei	250	6
Juni	250	8

Sumber: PT. Kebon Agung Trangkil (2024).

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa absensi tidak hadir (alfa) karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil bulan Januari sampai Juni tahun 2024 terus mengalami peningkatan. Hal tersebut menggambarkan bahwa semangat kerja karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil mengalami penurunan sehingga menyebabkan hasil produksi tidak dapat mencapai target. Perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan beban kerja serta memberikan suasana kerja yang kondusif.

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro *et al* (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al* (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung *et al* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basa *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro *et al* (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nufrizal *et al* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Patras *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani *et al* (2019) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nufrizal *et al* (2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil tersebut perlu dibuktikan dalam penelitian ini sehingga penelitian ini mendukung atau tidaknya dari penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian masalah dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Kebon Agung Trangkil)”**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari:

1. Objek penelitian adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil.
2. Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), variabel endogen yaitu prestasi kerja (Y), variabel intervening yaitu semangat kerja (Z).

3. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil.
4. Waktu penelitian selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT. Kebon Agung Trangkil terkait stress kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan prestasi kerja sebagai berikut:

1. Prestasi kerja karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil dalam 3 tahun terakhir terus menurun. Penilaian berdasarkan kriteria sangat baik karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, sedangkan penilaian berdasarkan kriteria buruk dalam 3 tahun terakhir mengalami peningkatan.
2. Stress kerja yang dialami karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil cukup tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan hasil produksi pada bulan Januari sampai Juni tahun 2024 yang terus mengalami penurunan dan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Lingkungan kerja fisik PT. Kebon Agung Trangkil kurang baik, hal tersebut dibuktikan dengan suhu ruangan pada gedung produksi yang cukup panas dan suara bising akibat mesin produksi membuat karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan baik.
4. Semangat kerja karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil mengalami penurunan, hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya absensi tidak hadir (alfa) pada bulan Januari sampai Juni tahun 2024.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil.
3. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil.

5. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Kebon Agung Trangkil.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang stress kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan prestasi kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan pedoman dan referensi untuk penelitian dimasa mendatang pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan masukan bagi PT. Kebon Agung Trangkil untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja, penurunan stress kerja dan perbaikan lingkungan kerja.