

# **BAB I**

## **PENDAHULUAAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan tekstil merupakan salah satu sektor industri yang memiliki peran penting dalam perekonomian global. Perusahaan-perusahaan tekstil bergerak dalam produksi, pengolahan, dan distribusi berbagai jenis produk tekstil, seperti kain, pakaian jadi, aksesoris fashion, dan lain sebagainya. Dalam konteks ini, faktor sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan tekstil. Pada PT Bina Usaha Cipta Prima SDM memiliki peran strategis dalam memastikan efisiensi operasional, kualitas produk, inovasi, dan keunggulan kompetitif perusahaan tekstil. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan tekstil tidak hanya bergantung pada mesin dan peralatan yang modern, tetapi juga pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang terlibat dalam berbagai tahap produksi dan manajemen.

Begitu juga pada perusahaan PT Bina Usaha Cipta Prima yang bergerak dibidang textile yang mengelola bahan baku yang berupa benang menjadi kain mentah dengan proses produksi hingga menjadi produk yang memiliki nilai ekonomis lebih tinggi yakni Benang pakan digunakan polyester -kapas untuk menghasilkan jenis jeans non stretch dan polyester -kapas- spandex untuk

menghasilkan jenis jeans stretch. Dimana perusahaanya membutuhkan karyawan yang memiliki stress kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Karyawan dalam suatu perusahaan tentunya sangat berperan penting bagi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan karyawannya.

Kinerja karyawan memiliki dampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Umi *et al*, 2022). Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan efisiensi, menghasilkan kualitas yang baik, dan memberikan layanan yang memuaskan kepada pelanggan atau klien. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika individu merasa berhasil dan diakui atas kontribusi mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat (Budiarti, 2020). Karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan.

Untuk merealisasikan tujuan dari perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan juga harus didukung dengan baiknya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam bekerja, mengingat manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Untuk itulah menangani manusia jauh lebih susah daripada menangani infrastruktur, hal ini disebabkan manusia sangat dinamis, maka manajer SDM harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga karyawan tetap tersenyum hingga awal kerja sampai pulang. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito & Nuraini, 2018).

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan, lingkungan usaha merupakan faktor yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Sehingga lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam

meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sebab suatu lingkungan kerja yang mendukung akan mengakibatkan perusahaan tidak akan melakukan aktifitas sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah menurut Afandi (2021) penting bagi lingkungan kerja dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun psikis dalam sebuah organisasi. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, dan lingkungan kerja yang tidak baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Selain lingkungan kerja, stress kerja juga mempengaruhi terhadap karyawan di perusahaan, stress kerja adalah dimana seseorang merasa tertekan oleh suatu sifat yang mempengaruhi aspek fisik maupun mental yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Biasanya karyawan mendapatkan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, mereka akan mengalami stress dalam menjalankan pekerjaannya. Stress kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang (Fabriella, 2018).

Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang dialami oleh individu. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi

lingkungan sekitar, sedangkan stres kerja mengacu pada tekanan dan tuntutan yang muncul dalam lingkungan kerja.

PT Binausaha Cipta Prima adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil terpadu, yang kegiatannya berkelanjutan dan berkesinambungan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980 dengan izin mendirikan perusahaan No.SIUP.132/MJA-2/2 UT-II/Non PMA dengan badan hukum Perseroan Terbatas (PT). Pada awalnya perusahaan hanya memiliki unit persiapan dan pertenenan saja, setelah mengalami perkembangan dan meningkatnya kebutuhan produksi, khususnya permintaan pada kain denim, maka pada tahun 1990 PT Binausaha Cipta Prima menambah unit-unit lainnya.

Alasan penulis memilih judul pada penelitian ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan" karena penulis telah melakukan observasi ke perusahaan tersebut dan telah mewawancarai beberapa karyawan dari hasil itu penulis mendapatkan fenomena dan masalah yang cocok dalam judul penelitian ini.

Hal ini didukung dengan hasil melakukan wawancara, peneliti mendapatkan data yang menunjukkan penilaian Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima. Data ini didapat pada tahun 2023 yang tercantum pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data penilaian kinerja karyawan PT Bina Usaha Cipta Prima**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
<b>1</b>	<b>Kerjasama</b>	<b>90</b>	<b>Sangat baik</b>
<b>2</b>	<b>Kemandirian</b>	<b>85</b>	<b>Baik</b>
<b>3</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>	<b>70</b>	<b>Kurang</b>
<b>4</b>	<b>Sikap</b>	<b>90</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>5</b>	<b>Hasil Kerja</b>	<b>80</b>	<b>Cukup</b>

*Sumber : PT. Bina Usaha Cipta Prima*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat bahwa penilaian kinerja pada PT Bina Usaha Cipta Prima masih terdapat penilaian kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari nilai kinerja yang berada pada angka <70 yang masuk pada kategori kurang. Nilai terendah hanya terletak pada indikator Ketepatan Waktu sedangkan pada indikator lain sudah mencapai kriteria penilaian yang baik. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang mengerjakan tugas tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Diakibatkan dari terbatasnya waktu yang diberikan oleh perusahaan dan perusahaan terlalu banyak memberikan pekerjaan yang berakibat pada karyawan itu sendiri karena tidak bisa mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan mengakibatkan karyawan keteteran, Sehingga terdapat kendala pada Indikator Kinerja Ketepatan Waktu pada karyawan PT Bina Usaha Cipta Prima.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Achmad, 2021). kinerja merujuk pada evaluasi terhadap sejauh mana seorang pegawai berhasil mencapai hasil kerja yang diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator seberapa baik seseorang bekerja dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini didukung

dengan hasil survey awal penulis dengan cara menyebarkan kuesioner pada hari jumat 24 Juni kepada 20 karyawan untuk dijadikan sampel pada PT Bina Usaha Cipta Prima. Seperti pada tabel 1.2 berikut ini:

**Table 1 2**  
**Survei Awal Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya bekerja sesuai dengan dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan	16	80 %	4	20 %
<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
2	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan	6	30 %	14	70 %
<b>Ketepatan Waktu</b>					
3	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan secara tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan	5	25%	15	75 %
<b>Kehadiran</b>					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan	12	60 %	40	40 %
<b>Kerjasama</b>					
5	Saya dapat bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja	8	40 %	12	60 %

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil survey awal variabel kinerja karyawan pada tabel 1.3 hasil menunjukkan bahwa 75% dari karyawan yang melakukan survey awal tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan waktu

yang ditentukan, hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang telah ditugaskan tidak sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sebelumnya seperti karyawan lain yang sering mengalihkan tugas, yang mengakibatkan pekerjaan karyawan memakan waktu dari jam kerja normalnya. dan bukan jam lembur karyawan sehingga merasa terkadang tugas yang diberikan tidak mampu mereka tanggung dengan mudah.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan Kuesioner terhadap 20 karyawan sebagai responden seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Table 1 3**  
**Survei Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
<b>Fasilitas</b>					
1	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang saya butuhkan saat bekerja	12	60 %	8	40 %
<b>Kebisingan</b>					
2	Pada saat bekerja saya terhindar dari suara mesin dan alat berat yang mengganggu aktivitas kerja saya	7	35 %	13	65 %
<b>Sirkulasi Udara</b>					
3	Ventilasi disekitar ruang kerja saya berfungsi dengan baik	11	55 %	3	45%
<b>Hubungan Kerja</b>					
4	Saya dapat berhubungan baik dengan antar sesama karyawan	17	85 %	3	15 %

*Sumber: Data diolah penulis 2023*

Berdasarkan hasil survey awal variabel Lingkungan kerja pada tabel 1.4 hasil menunjukkan bahwa 65% dari karyawan yang melakukan survey awal mengeluhkan pada saat bekerja adanya suara yang mengganggu pada saat aktivitas kerja, hal ini dikarenakan efek dari salah satu suara mesin produksi yang tahunya sudah lawas serta bahan bakarnya menggunakan batu bara sehingga suaranya terdengar sampai ke kantor ditambah lagi adanya suara dari kendaraan alat berat seperti forklift dan truk yang kerap kali melintas dengan ini karyawan merasa tidak nyaman sehingga terkadang kehilangan fokusnya pada saat sedang bekerja .

Terkait lingkungan kerja tersebut dan adanya pernyataan karyawan yang demikian maka Stress Kerja dalam bidang pekerjaan perlu diperhatikan lebih lagi hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan sebagai responden seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Table 1 4**  
**Survei Awal Stress Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Beban kerja					
1	Ketika diberi tugas saya tidak menemukan kesulitan dalam menyelesaikan tugas tersebut serta selesai tepat waktu.	14	70%	6	30%
Sikap Pemimpin					
2	Saya merasa dalam pembagian pekerjaan yang diberikan oleh atasan sudah adil	4	20 %	16	80 %
Waktu Kerja					

3	Jam saya bekerja telah sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan	<b>14</b>	<b>70%</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>
<b>Konflik</b>					
4	Saya tidak memiliki konflik dengan atasan sehingga membuat saya dapat berkonsentrasi saat bekerja	<b>3</b>	<b>15%</b>	<b>17</b>	<b>85%</b>
<b>Komunikasi</b>					
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan pada saat bekerja	<b>14</b>	<b>70%</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>

*Sumber: Data diolah penulis 2023*

Berdasarkan hasil survey awal variabel Stress Kerja pada tabel 1.5 hasil menunjukkan bahwa 70% dari karyawan yang melakukan survey awal mereka merasa ketika saya diberi tugas sering menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas tersebut terlebih harus diselesaikan pada waktu tertentu, hal ini dikarenakan kerap kali tugas yang diberikan membuat para karyawan kewalahan, oleh karena itu karyawan merasa tertekan sehingga tugas yang diberikan menumpuk dan menyebabkan tugas yang tak kunjung selesai hal ini mengakibatkan karyawan merasa gelisah karena selalu terfikir akan pekerjaannya. Terlebih sebagian karyawan sering mengalihkan pekerjaan mereka ke karyawan lain.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima”.

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat sebagian besar karyawan yang telat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan diakibatkan banyaknya tugas yang diberikan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan
2. Sebagian besar karyawan mengeluhkan akan suasana tempat kerja yang bising karena adanya efek dari suara mesin produksi sehingga terkadang karyawan merasa tidak fokus pada saat bekerja. Dengan ini mengindikasikan adanya lingkungan kerja pada karyawan.
3. Sebagian karyawan merasakan tugas yang dikerjakan sulit untuk diselesaikan disebabkan karyawan sering mengalihkan pekerjaan mereka ke karyawan lain, hal ini mengindikasikan adanya stress kerja pada karyawan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.
3. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.
4. Seberapa besar Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bina Usaha Cipta Prima, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu. meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

3. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik itu secara teoritis maupun secara praktis

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah juga mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di dan menjadi referensi untuk daftar pustaka dalam penelitian yang membahas pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bisa dijadikan masukan Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima dalam hal pekerjaan yang di rasakan para Karyawan Kegunaan Akademis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah masukan yang berarti bagi seluruh bagian Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima dan sebagai bahan evaluasi dalam hal pemberian Lingkungan kerja, dan Stress kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Jl. Cibaligo No.90, Utama, Kec. Cimahi Sel., Kota Cimahi, Jawa Barat 40533.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan Januari 2023. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut.

**Tabel 1 6**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey tempat penelitian	■	■																										
2.	Melakukan penelitian		■																										
3.	Mencari data			■																									
4.	Membuat Proposal				■	■	■	■	■																				
5.	Seminar									■																			
6.	Revisi										■	■	■																
7.	Penelitian lapangan													■	■	■	■												
8.	Bimbingan sidang																	■	■	■	■								
9.	Sidang																					■	■	■	■				

*Sumber: Data diolah penulis 2023*