

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hasil penelitian Silaen et al, 2021, Menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi perlu bekerja lebih efisien dan efektif. Perusahaan harus mampu meningkatkan daya saingnya agar dapat bersaing di pasar yang semakin ketat. Orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan disebut sebagai pekerja atau sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memenuhi persyaratan organisasi dan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Seluruh bidang bisnis akan selalu berupaya menaikkan kinerja karyawannya untuk memenuhi tujuan organisasi.

Hasil penelitian Rahayu, 2019, Salah satu komponen utama perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Agar suatu organisasi dapat menggunakan sumber daya manusianya secara efektif, pengelolaan sumber daya tersebut sangatlah penting. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk membantu perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Adapun penyebab kinerja karyawan yang kurang baik yaitu kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman. Salah satu cara untuk menangani karyawan yang berkinerja kurang baik adalah dengan mendorong perubahan. Selalu berterima kasih kepada karyawan anda atas upaya dan pekerjaan mereka. Pimpinan perusahaan harus terus memberikan umpan balik pada setiap kinerja dan memberikan insentif untuk kinerja yang luar biasa.

Hasil penelitian (Prabaningtyas dan Djastuti, 2019), Kinerja karyawan bisa dipengaruhi karena banyak faktor. Lingkungan kerja membuat suatu kondisi yang paling dekat dengan diri karyawan, segala sesuatu di sekitarnya, semua rekan kerja, dan sifat tempat kerja.

PT. TÜV NORD Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengujian, kalibrasi, serta sertifikasi baik system maupun produk. TÜV NORD Group (Technischer Überwachungs – Verein – technical inspection agency)

memiliki berbagai kompetensi teknis, konsultan, sistem sertifikasi, energi sertifikasi, inspeksi produk dan rekayasa system dengan prinsip: independen, netralitas dan integritas.

Berikut Peneliti tampilkan Tabel 1.1 data Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. TÜV Nord Indonesia menjadi acuan guna mengetahui penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Target Pencapaian Kinerja Karyawan
PT TÜV Nord Indonesia (dalam %)

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Efektivitas	100	90	85	83
2.	Kualitas pekerjaan	100	85	80	70
3.	Berkomitmen	100	80	82	78
4.	Kemandirian	100	90	80	77
<i>Average</i>		100%	86	82	77

Sumber: HRD PT TÜV NORD INDONESIA TAHUN 2023

Pada Tabel 1.1 menunjukkan komponen penilaian kinerja karyawan untuk perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dinilai termasuk efektifitas, kualitas pekerjaan, berkomitmen dan kemandirian. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 secara keseluruhan, kinerja karyawan belum maksimal karena target kinerja karyawan yang telah ditetapkan belum tercapai.

Sebagaimana rata-rata kinerja karyawan dari seluruh aspek pada tahun 2020 sebesar 86%, kemudian mengalami penurunan di tahun 2021 sebesar 82% lalu kembali mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 77%, dan angka tersebut belum mencapai target yang di tetapkan sebesar 100%. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian guna menaikkan kinerja karyawan dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian (Guruh,2020), Karyawan sering kali lebih menghargai suasana kerja yang positif daripada gaji yang tinggi karena melakukan banyak pekerjaan tanpa menerima pengakuan apa pun. Akibatnya, beban kerja yang berlebihan, pekerjaan yang menyimpang dari kesepakatan dengan rekan kerja, dan

kurangnya sosialisasi antar rekan kerja semuanya turut berkontribusi terhadap menurunnya kinerja.

Pada dasarnya, jika mengetahui tujuan perusahaan, maka dapat mencapainya. Motivasi dipicu oleh dua faktor: intrinsik (ditemukan di dalam) dan ekstrinsik (ditemukan di luar diri). Lingkungan tempat kerja, kebijakan organisasi, dan struktur kompensasi saat ini merupakan contoh pengaruh ekstrinsik. Salah satu cara penggunaan insentif ekstrinsik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menekankan kesejahteraan pekerja dan memberikan ketenangan pikiran yang cukup kepada karyawan.

Motivasi kerja ekstrinsik dikatakan penting, Ketika karyawan menunjukkan dorongan ekstrinsik yang kuat, mereka memerlukan pemantauan ketat di tempat kerja dan arahan dari atasan untuk terlibat dalam aktivitas pengembangan diri, karena atasan tidak dapat menyelesaikan tugas ini sendiri.

Penelitian yang dilakukan (S Edi, 2019) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja ekstrinsik. Sumber penelitian lain (D Febriyani, 2021) menyatakan bahwa Motivasi kerja ekstrinsik serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif akan kinerja karyawan dengan stres kerja selaku variabel mediasi.

Masalah stres kerja bagi para karyawan cenderung lebih mudah ditemukan, stres kerja tidak akan timbul kalau tidak ada pemicunya. Stres yang terlalu bisa mengintimidasi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Alhasil karyawan akan mengalami berbagai gejala stress yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Bersumber pada peneliti sebelumnya (Lestari et al., 2020), Stres kerja diketahui berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja yang ada pada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Yang menjadi faktor pendorong terdapat pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang diberikan perusahaan begitu tinggi.

Hasil dalam penelitian (Mahaputra and Ardana 2020) memperlihatkan terjadinya Stres di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin stres karyawan, semakin produktif mereka.

Korelasi positif dan signifikan antara kinerja karyawan dengan stres kerja dapat terjadi karena hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stres, dilihat dari seberapa besar stres yang diterima karyawan dan reaksinya. Membantu atau merusak kinerja karyawan bisa disebabkan oleh stres yang dirasakan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu, jika ada stres maka tidak ada tantangan pekerjaan dan kinerja karyawan akan menurun, sebaliknya jika stres meningkat lalu kinerja karyawan pun bakal meningkat karena stres kerja dapat membantu karyawan mencapai tugasnya dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan stres kerja dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai tergantung dari tingkatan stres tersebut dan respon karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Ekhsan and Septian 2021) menjelaskan bahwa Dalam hal ini berarti semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka semakin besar dampaknya atas peningkatan kinerja karyawan.

Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Lestari et al. 2020), (Giovanni et al. 2015), (Ekhsan and Septian 2021), (Maskun et al. 2016), (Erliana et al. 2020), (Mahaputra and Ardana 2020).

Lingkungan pekerjaan yang sehat serta mendukung amat mempengaruhi kapasitas kita, membagikan kenyamanan bagi karyawan serta bekerja dengan maksimal, apalagi lingkungan kerja mempengaruhi sikap karyawan serta memicu stres. Lingkungan pekerjaan menjadi masalah harus diwaspadai karena mempengaruhi kerja karyawan berguna secara teknis atau kemasyarakatan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekeliling seorang pekerja yang dapat merajai kemampuannya selama menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. (Nabawi, 2019)

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan fisiknya di tempat kerja, baik secara sadar maupun tidak sadar. Sebaliknya, keadaan yang berkaitan dengan interaksi profesional, misalnya dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, disebut sebagai lingkungan kerja non-fisik. (Sedarmayanti, 2019)

Temuan penelitian Ramadhani, Perizade, dan Putri (2022) menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik. Studi tambahan yang dilakukan oleh Supriadi dan Anitra (2020) serta

Setiyowati, Hanafi, dan Cahyadi (2020) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja non fisik.

Berkaitan dari Tabel 1.1 Target Pencapaian Kinerja Karyawan, latar belakang seperti disebutkan di atas dan beberapa hasil riset yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga penyusun tertarik menjalani riset dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT TÜV Nord Indonesia”**

Berdasarkan Penelitian terdahulu mengindikasikan adanya research gap dari variabel independent yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Research Gap Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	(Rahmila Sari, Mahli Muis, Nurdjannah Hamid, 2014)
	Terdapat pengaruh negatif antara Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	(Wijayanti, Maefthudin, 2016)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber penelitian, 2019

Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Eko Santosa menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1. 3
Research Gap Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Tri Wartono, 2017)
	Terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Erwin Bagus Rachmawan, Wiji Utami, Lilik Farida, 2016)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber penelitian, 2019

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Tri Wartono menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwin Bagus menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1. 4
Research Gap Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	(a Potu, 2013)
	Terdapat pengaruh negatif antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	(Rahmayanti, Idham Afandi, 2014)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber penelitian, 2019

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Aurelia Potu menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Rahmayanti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah pertanyaan penelitian karena pertanyaan yang diajukan didasarkan pada konteks sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TÜV Nord Indonesia?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TÜV Nord Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TÜV Nord Indonesia?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penyusun tulis untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah diatas, sehingga dapat diketahui secara detail dan secara jelas tujuan penelitian ini akan diadakan. Di penulisan skripsi ini penulis menyampaikan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Menguraikan pengaruh motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. TÜV Nord Indonesia.
- b. Menguraikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TÜV Nord Indonesia.
- c. Menguraikan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. TÜV Nord Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan observasi ini mengarah pada pentingnya tujuan, itulah sebabnya observasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pembuatan kebijakan bagi mereka yang memanfaatkan temuan studi, khususnya:

a. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. TÜV Nord Indonesia mengatasi permasalahan terkait motivasi kerja ekstrinsik, stres kerja, dan lingkungan kerja non-fisik, yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan. masalah ini sangat berfaedah pada metode ketetapan pemimpin.

b. Bagi Penulis:

- 1) Memahami sejauh mana motivasi kerja ekstrinsik, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TÜV Nord Indonesia.
- 2) Memperluas wawasan penulis dan memberikan pengalaman kepada penulis
- 3) Penulis dapat mengaplikasikan aspek teori yang di peroleh dalam pembuatan karya ilmiah yang berupa skripsi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Kinerja karyawan PT TÜV Nord Indonesia dapat terpengaruh dengan menambahkan data terkait tentang motivasi kerja ekstrinsik, stres kerja, lingkungan kerja non-fisik.

