

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Globalisasi telah mengakibatkan kemajuan yang sangat pesat di segala bidang usaha, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi sebagai aktor organisasi. Sumber daya manusia memiliki pemahaman dan basis pengetahuan yang komprehensif, sehingga lebih mudah beradaptasi, bekerja, dan menyelesaikan tugas secara efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan. Yang merupakan aset perusahaan yang berharga yang harus dikembangkan dan dikelola secara efisien untuk memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan persaingan perusahaan yang semakin ketat.

Tenaga kerja merupakan motor penggerak seluruh operasional perusahaan, oleh karena itu di Indonesia saat ini perkembangan teknologi yang semakin kontemporer tidak dapat mengabaikan nilai sumber daya manusia, karena sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan bergantung pada karyawannya. Penilaian kinerja, sesuai dengan namanya, berfungsi sebagai umpan balik terhadap berbagai aspek seperti kelelahan, kekurangan, dan potensi. Ini berguna saat memutuskan tujuan, jalur, rencana, dan kemajuan profesional. Dari sisi perusahaan, temuan penilaian kinerja sangat penting dalam membuat penilaian tentang berbagai masalah, serta bagian lain dari proses manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia, berdasar Hasibuan (2016:10), adalah "ilmu dan seni mengendalikan hubungan dan fungsi tenaga kerja agar berhasil dan efisien dalam membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya". Karyawan terkait erat dengan manajemen dan optimalisasi sumber daya

manusia. Perusahaan menuntut pekerja yang baik dan hasil kerja yang baik dari setiap karyawannya secara umum, karena kinerja karyawan yang tinggi akan membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya.

Angkasa Pura 1 (PT. Angkasa Pura) adalah sebuah perusahaan yang berbasis di Jakarta, Indonesia PT. Angkasa Pura Airports juga dikenal sebagai Juanda. Pada tahun 1962, Indonesia menjadi negara pertama yang membuka bandara komersial. Soekarno, Presiden Republik Indonesia, saat itu baru saja kembali dari perjalanan ke Amerika Serikat. Kepada Menteri Perhubungan dan Pekerjaan Umum, ia menyampaikan keinginannya agar bandara-bandara di Indonesia bisa dibandingkan dengan bandara di negara maju. Dengan keinginan untuk membangun bandara yang serupa dengan yang terdapat di negara-negara industri maju, meskipun peralatan yang ada saat ini cukup canggih, tidak akan ada gunanya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Karena daya pikir merupakan modal dasar yang diturunkan dari generasi ke generasi, sedangkan kompetensi diperoleh melalui usaha (pembelajaran dan pelatihan).

Akibatnya, individu sebagai sumber daya perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga mereka dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit dicapai jika sumber daya manusia tidak ditangani dengan tepat dan efisien. Akibatnya, karyawan didorong untuk meningkatkan kinerja mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karena pekerjalah yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus memiliki keterampilan dan bakat untuk menjalankan fungsinya.

Mangkunegara (2016:67) mengklaim bahwa istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "kinerja nyata" (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan

kepadanya didefinisikan sebagai kinerja. Sutrisno (2016) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku dalam sesuai dengan tugas yang diberikan.

Akibatnya, kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tugas-tugas tertentu telah diselesaikan dengan sukses. Memperhatikan dengan seksama lingkungan kerja merupakan salah satu cara untuk mendongkrak kinerja karyawan.

lingkungan kerja berdasar Afandi (2016:51), adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan aktivitas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan baik tidaknya peralatan kerja. sesuai. lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai perangkat lengkap yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan dampak pekerjaannya terhadap orang dan kelompok.

Konsep lingkungan kerja, berdasar Nitisemito dalam (Rachmawan et al, 2016), adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan aktivitas yang ditugaskan”. Jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, panas, atau sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja penuh sesak, lingkungan kerja kotor, atau lingkungan kerja bising, maka kenyamanan karyawan dalam bekerja mau tidak mau akan terganggu. Menjaga infrastruktur fisik, seperti kebersihan yang konstan, pencahayaan yang tepat, sirkulasi udara yang baik, dan tata ruang kantor yang sesuai, diantara lain, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan jika mereka bekerja dalam suasana seperti itu.

Sumber daya manusia, selain lingkungan kerja, penting karena mereka dipekerjakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. "Sumber daya manusia merupakan penopang utama sekaligus penggerak perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya," tulis Susilo (2002:3). Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan. Namun kenyataannya, banyak kebijakan manajemen yang masih mengabaikan pentingnya sumber daya manusia (SDM).

Akibatnya, keterbelakangan organisasi biasanya disebabkan oleh kurangnya kompetensi sumber daya manusia, baik manajerial maupun operasional. Perlunya upaya peningkatan kapabilitas sumber daya manusia tidak dapat dihindarkan dalam rangka membangun organisasi yang lebih baik dan mengelolanya pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi sebagai wahana pencapaian tujuan yang beragam.

Upaya sistematis, metodis, dan berkelanjutan dalam mengembangkan kapasitas kerja birokrasi, termasuk kemampuan sumber daya manusia, merupakan salah satu bagian penting dalam pembentukan dan pemeliharaan citra birokrasi yang baik, berdasar Siagian (1998:15). Untuk itu diperlukan aparatur yang mumpuni, yaitu sumber daya manusia sebagai birokrasi.

Stres kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja dan kemampuan sumber daya manusia. Kinerja pegawai akan cenderung konsisten atau bahkan meningkat dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya jika tingkat stresnya rendah; Namun, jika tingkat stres mereka tinggi, kinerja karyawan akan menurun dan pekerja menjadi malas dalam bekerja.

Stres kerja berdasar Hasibuan (2016:76), adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan keadaan seseorang. Kelelahan kerja disebabkan oleh stres di tempat kerja, dan indikator pertama stres kerja adalah sensasi penipisan emosional terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang lelah

secara emosional akan merasa terkurus dan lelah secara fisik ketika diminta untuk menggambarkan bagaimana perasaan mereka.

Sedangkan stres kerja sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara dalam Komarudin (2018:75), merupakan suatu sensasi tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Emosi yang tidak stabil, perasaan tidak enak, menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, gelisah, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan, semuanya merupakan gejala stres kerja, berdasar Sympton.

Perusahaan dengan Organisasi Sumber Daya Manusia yang baik akan melaksanakan hal-hal yang menguntungkan perusahaan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam membangun lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. diri. Kapasitas karyawan untuk mencapai apa pun untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh sumber daya manusia, selain lingkungan kerja. Hal ini juga akan memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap stres kerja karyawan dengan mengendalikan lingkungan kerja dan kemampuan sumber daya manusia yang kuat.

PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero), dengan kantor pusat di Ir. H. Juanda No. 1 Sidoarjo, Surabaya, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kebandarudaraan. Didirikan sebagai wujud komitmen pemerintah agar bandara-bandara Indonesia menjadi bandara yang mampu bersaing di pasar global. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta mengutamakan mutu pelayanan dan jaminan keamanan, serta loyalitas dan disiplin yang tinggi, serta sumber daya yang kompeten di bidangnya, diperoleh izin dari lembaga negara dalam rangka memberikan rasa aman dan nyaman kepada pengguna dan mitra bandara.

PT. Angkasa Pura 1 (Persero) kini mengelola 15 cabang bandara, termasuk bandara cabang Juanda di Surabaya. Segala sesuatu dalam suatu organisasi/perusahaan harus berfungsi dengan lancar, cepat, dan terarah agar tujuan-tujuan dapat tercapai dengan sukses dan efisien. Alhasil, PT Angkasa Pura 1 Juanda membutuhkan kinerja personel (Persero) yang luar biasa. Mengelola stres kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan adalah semua hal yang harus dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan yang prima.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut, berdasar penjelasan latar belakang masalah tersebut di atas:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero) ?
2. Apakah Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)?
4. Apakah lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia dan Stres kerja secara Simultan mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)?

## **1.3 Tujuan Penganalisisan**

Dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk membuktikan dan menganalisis bahwa :

1. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero)

2. Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero).
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero).
4. lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia dan Stres Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Juanda (persero).

#### **1.4 Manfaat Penganalisisan**

##### 1) Bagi Peneliti

Penganalisisan ini, berdasar saya sebagai peneliti, dapat dimanfaatkan untuk memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan

Temuan penganalisisan ini direncanakan dapat dimanfaatkan sebagai bahan penganalisisan sekaligus referensi bagi akademisi yang ingin memperluas temuan penganalisisan ini.

##### 3) Manfaat Bagi Perusahaan

Temuan penganalisisan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang karakteristik lingkungan kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.