

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan global yang semakin cepat dan tidak menentu menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi secara efektif. Ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dapat berdampak pada menurunnya daya saing organisasi. Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). SDM perlu dikembangkan secara sistematis agar mampu berkontribusi secara optimal dalam menghadapi tantangan persaingan global yang semakin kompleks. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri memiliki signifikansi yang tinggi dalam memastikan keberlangsungan dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan (Sari & Iryanti, 2024).

Salah satu tolak ukur efektivitas pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian tujuan strategis pada organisasi, tetapi juga memperkuat daya saing jangka panjang di tengah lingkungan bisnis yang terus berubah (Diva & Astuti, 2022). Strategi manajemen SDM yang efektif harus mampu secara konsisten mendorong pencapaian kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan. Kinerja tersebut tidak terbentuk secara langsung, melainkan melalui proses manajerial yang terstruktur seperti penetapan target yang jelas, pemberian umpan balik yang berkelanjutan, serta penciptaan sistem kerja yang

mendukung pencapaian baik secara individu maupun tim. Setiap sektor industri perlu menyadari pentingnya peran SDM, khususnya terkait dengan kinerja karyawan, sebagai faktor utama dalam menjamin kelangsungan eksistensi pada organisasi (Fauziek & Yanuar, 2021).

Konteks ini juga sangat relevan dengan dinamika yang terjadi dalam industri tembakau global yang terus menghadapi tekanan regulasi di berbagai negara, perubahan preferensi konsumen, serta tren global menuju produk alternatif seperti *vape* dan rokok elektrik. Meski menghadapi tantangan tersebut, cerutu (rokok klasik) tetap mempertahankan segmentasi pasarnya yang eksklusif dan premium, terutama di pasar Eropa dan Amerika. Permintaan terhadap cerutu premium yang masih cukup tinggi menjadikan industri ini tetap memiliki peluang pertumbuhan jika perusahaan dapat menjaga kualitas produk dan efisiensi operasional yang tinggi dimana dua hal tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Indonesia memiliki posisi strategis dalam rantai pasok industri cerutu dunia. Selain sebagai negara penghasil tembakau yang melimpah, Indonesia juga memiliki sumber daya manusia terampil, terutama perempuan yang memegang peranan penting dalam proses produksi cerutu secara manual. Proses ini memerlukan keterampilan tangan yang tinggi, ketelitian, dan konsistensi kerja, yang belum dapat sepenuhnya digantikan oleh mesin. Peningkatan kinerja karyawan khususnya karyawan wanita di bagian produksi menjadi salah satu elemen kunci dalam mempertahankan daya saing dan keberhasilan bisnis di sektor industri cerutu.

PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia merupakan bagian dari perusahaan global yang bergerak di bidang pengolahan tembakau menjadi produk cerutu untuk pasar ekspor. Perusahaan ini memiliki dua lokasi produksi, yaitu Pandaan dan Rembang. *Plant* Pandaan yang didirikan sejak 1992 kini menjadi unit strategis dengan total karyawan sebanyak 972 orang per Maret 2025. Tahapan produksi cerutu mencakup *filler*, *binder*, dan *wrapper* yang merupakan komponen utama dalam pembuatan cerutu ekspor yang sangat mengandalkan kualitas SDM dalam proses produksinya.

Kinerja bukan hanya mencerminkan pencapaian target secara kuantitatif, tetapi juga kualitas kerja, ketetapan waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saputria et al., 2025). Karyawan wanita di bagian produksi bobbin STGI memiliki peran penting karena pemotongan tembakau harus dilakukan secara manual (mesin atau alat pemotong) dan sangat mengandalkan konsentrasi serta ketelitian kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, pemantauan kinerja secara berkala dilakukan oleh manajemen.

Untuk memberikan gambaran nyata mengenai kondisi tersebut, berikut adalah data hasil produksi PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia (STGI) dari tahun 2022 hingga 2024.

Tabel 1. 1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Wanita di Bagian Produksi Bobbin PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia

Kategori	Tahun			Rata-Rata
	2022	2023	2024	
BS	13,9%	13,5%	12,5%	13,3%
B	42,3%	41,0%	41,8%	41,7%
C	35,2%	38,0%	38,5%	37,2%
K	8,5%	7,5%	7,2%	7,7%
Total	100%	100%	100%	100%

Sumber: PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil penilaian kinerja karyawan wanita di Divisi Produksi Bobbin PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia menunjukkan bahwa proporsi karyawan dalam kategori Cukup masih cukup tinggi yaitu sebesar 37,2%, sedangkan pada kategori Kurang tercatat sebesar 7,7%. Jika digabungkan, terdapat 44,9% karyawan yang belum mencapai standar kinerja optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari jumlah karyawan masih menghadapi kendala dalam memenuhi target kinerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Melihat kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja di bagian produksi Bobbin masih menghadapi tantangan. Hal ini mendorong perlunya analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja. Salah satu aspek yang

diyakini berkontribusi signifikan adalah lingkungan kerja, yang mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung (Octarina & Ardana, 2022). Pada lingkungan kerja padat karya seperti bagian produksi bobbin di industri tembakau, karyawan dihadapkan pada tekanan target produksi, pekerjaan yang bersifat monoton, serta prosedur kerja yang menuntut ketelitian tinggi secara berulang. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan kendala, seperti hasil kerja yang tidak sesuai standar, kondisi kerja yang kurang memuaskan, maupun hubungan kerja yang tidak harmonis dengan rekan kerja maupun supervisor (Kurniaty et al., 2024).

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai potensi permasalahan yang dihadapi, peneliti melakukan pra-survei kepada beberapa karyawan di bagian produksi bobbin. Melalui pra-survei ini, diperoleh data mengenai berbagai aspek lingkungan kerja yang dirasakan dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja mereka. Hasil dari pra-survei tersebut disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survei Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa sering terjadi kesalahpahaman dengan sesama karyawan di tempat kerja.	17	8
2.	Kondisi kerja yang tidak stabil sering mempengaruhi tingkat kenyamanan dalam bekerja.	22	3

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.2, ditemukan bahwa karyawan wanita di produksi bobbin mengalami kendala yang berkaitan

dengan lingkungan kerja. Sebanyak 17 responden mengaku sering terjadi kesalahpahaman dengan sesama karyawan di tempat kerja. Di samping itu, 22 responden menyatakan bahwa kondisi kerja yang tidak stabil sering memengaruhi tingkat kenyamanan dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di bagian produksi bobbin masih belum optimal, khususnya pada hubungan antar karyawan dan kestabilan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal (Kurniaty et al., 2024).

Kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan (Senada & Rukmana, 2025). Hal tersebut juga diperkuat pada penelitian sebelumnya, bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, mencakup fasilitas dan alat keselamatan yang memadai, kebersihan tempat kerja, dan semangat yang lebih tinggi untuk setiap tugas, sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Swastika & Savitri, 2025). Lingkungan kerja yang optimal tidak hanya meminimalisir stres dan kelelahan, tetapi juga mendorong inovasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan strategis dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Namun, adanya indikasi masalah terkait stres kerja di lingkungan kerja karyawan terutama pada bidang

produksi bobbin PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia terindikasi melalui hasil pra-survei sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Stres Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa kesulitan saat mengolah produk yang memiliki bentuk atau karakteristik yang tidak seragam.	16	9
2.	Saya merasa kesulitan untuk tetap fokus jika banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.	17	8

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai stres kerja yang ditunjukkan dalam Tabel 1.3. Sebanyak 16 responden menyatakan kesulitan dalam mengolah produk yang memiliki bentuk tidak seragam, sedangkan 17 responden mengaku kesulitan menjaga fokus ketika dihadapkan pada banyaknya tugas dengan waktu terbatas. Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan menghadapi tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dari kompleksitas pekerjaan maupun dari tuntutan waktu penyelesaian yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, hasil wawancara dengan pihak HR di PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia mengungkapkan bahwa beberapa karyawan menyampaikan keluhan karena mengalami kesulitan dalam mengolah tembakau yang memiliki karakteristik bahan baku berbeda. Situasi ini menggambarkan bahwa faktor pekerjaan yang kompleks dan tekanan target waktu berkontribusi dalam menciptakan stres kerja yang dialami karyawan di bagian produksi bobbin. Dengan demikian, tekanan kerja yang muncul dalam proses produksi berpotensi menimbulkan stres kerja dan pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa tekanan dalam pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap performa individu. Stres kerja sendiri dapat mengganggu fokus pegawai dan menyebabkan penundaan serta penghindaran terhadap pekerjaan (Hakman et al., 2021). Pada lingkungan kerja yang padat karya seperti bagian produksi bobbin di industri tembakau, karyawan dihadapkan pada tekanan target produksi, pekerjaan yang bersifat monoton, dan prosedur kerja yang membutuhkan ketelitian tinggi secara terus-menerus. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres yang berdampak terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka (Cornita & Andy, 2025).

Stres kerja merupakan salah satu mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi yang dapat meningkatkan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan (Arrahman & Sugiyanto, 2023). Dalam kondisi tersebut, stres muncul sebagai bentuk reaksi terhadap beban psikologis dan fisik yang dialami saat menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih dari sekadar dampak langsung, stres kerja juga bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja individu (Sudiyani et al., 2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui tingkat stres yang dialami karyawan. Ketika stres kerja tidak

dikelola dengan baik, hal ini dapat menurunkan konsentrasi, menghambat efektivitas kerja, bahkan berdampak pada kesehatan mental karyawan (Cornita & Andy, 2025; Hakman et al., 2021). Oleh karena itu, stres kerja dipandang sebagai variabel mediasi yang penting untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan wanita di bagian produksi Bobbin PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Sejalan dengan hal tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut guna memperoleh pemahaman empiris yang mendalam serta memberikan kontribusi bagi upaya peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja yang efektif. Berdasarkan data dan pernyataan yang telah dikemukakan bahwa terdapat fenomena pada lingkungan kerja PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja. Alasan tersebut yang melatarbelakangi penelian untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Karyawan Wanita pada Bagian Produksi Bobbin di PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di produksi bobbin pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita di produksi bobbin pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di produksi bobbin pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di produksi bobbin melalui stres kerja pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita di produksi bobbin pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan wanita di produksi bobbin pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di produksi bobbin pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita di produksi bobbin melalui stres kerja pada PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen SDM, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam topik yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi tempat untuk menerapkan teori-teori manajemen SDM yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik nyata. Selain itu, penulis juga memperoleh pengalaman penelitian lapangan yang berguna untuk pengembangan keterampilan analisis dan pemecahan masalah berbasis data.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang relevan dan berbasis data mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan wanita di bagian produksi. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi dan perbaikan strategi pengelolaan SDM.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya repositori akademik universitas dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa

atau dosen yang hendak mengembangkan penelitian lanjutan dengan topik serupa.