

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu fungsi perusahaan yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara efektif jika organisasi ingin meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Dalam organisasi dan bisnis, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting (Supit, 2019). Karena manusia mempengaruhi dan menentukan bagaimana sebuah perusahaan beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus menawarkan orientasi positif. Karena tren menuju globalisasi saat ini, banyak bisnis yang harus fokus untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Pengelolaan kinerja pegawai tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi pada tingkat puncak untuk memenuhi tujuan organisasi, karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga, berinvestasi dalam pengembangan mereka sangat penting untuk memastikan pasokan karyawan berkaliber tinggi yang mampu mewujudkan tujuan bisnis. Efisiensi staf organisasi merupakan komponen penting untuk keberhasilannya secara keseluruhan. Karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga, penting untuk meningkatkan kinerja mereka agar menghasilkan pekerja yang unggul yang dapat melaksanakan tujuan organisasi. Efektivitas tenaga kerja organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Posisi yang strategis dalam suatu organisasi perusahaan dapat berfungsi secara efektif, maka instansi

membutuhkan personel yang berkompeten yang memiliki ketajaman bisnis untuk menjalankan bisnis seefisien mungkin sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat. (Polakitang, Koleangan and Ogi, 2019) Salah satu unsur yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya memenuhi tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika. (Heruwanto *et al.*, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk harapan akan penghargaan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi tugas, penghargaan internal, dan penilaian tingkat penghargaan dan kepuasan kerja. (Supit, 2019) Kinerja seorang pekerja dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dia hasilkan dalam rangka memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja dalam pekerjaan bukanlah sesuatu yang dapat diperoleh dengan mudah oleh siapa saja. Kinerja adalah hasil akhir seorang pegawai melaksanakan tugas secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat diukur dalam bentuk metrik seperti produktivitas dan efisiensi. Prestasi kerja tidak selalu sederhana untuk dicapai seseorang. Perlu adanya syarat-syarat untuk menjadikan seseorang agar mempunyai prestasi yang baik, yaitu dengan adanya kemauan yang keras, berusaha dengan sungguh-sungguh, dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Setiap perusahaan ingin karyawannya berprestasi karena memiliki orang-orang unggul akan memberikan dampak terbaik bagi perusahaan.

Selanjutnya, memiliki individu yang berkembang di perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan memiliki personel yang sukses dalam perannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT JEJE INDAH (*Toy Manufacture*), kinerja karyawan perusahaan mengalami penurunan akibat atasan yang mewajibkan seluruh karyawan beroperasi sesuai dengan peraturan pemerintah dan juga memenuhi target kebutuhan perusahaan secara berlebihan. Jika ada karyawan yang tidak memenuhi target perusahaan dalam memenuhi produksi maka dari pihak atasan akan memberikan konsekuensi berupa teguran. Sumber konsentrasi karyawan dalam bekerja adalah ketidakefektifan dalam bekerja, yang disebabkan oleh variabel lingkungan yang kurang ideal yang tidak mendukung kinerja karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memastikan mereka memiliki sumber daya yang mereka butuhkan dan tempat kerja yang menyenangkan, merupakan faktor pendukung kinerja yang dapat mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dievaluasi oleh para ahli dapat memberikan hasil yang lebih baik di tempat kerja. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada suasana umum suatu kantor atau tempat kerja lainnya. Seperangkat kondisi lingkungan yang dialami karyawan secara langsung atau tidak langsung. Tentu saja, bisnis tidak dapat secara ajaib menghasilkan tempat

kerja yang menyenangkan. Perusahaan harus dapat memotivasi pekerjanya sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawabnya dan meningkatkan output perusahaan.

Stres kerja memiliki efek negatif pada produktivitas tenaga kerja itu sendiri dengan menentukan sejauh mana keadaan tertentu membuat stres. Stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif (*eustress*) dan stress negatif (*distress*). Jika stres berada dalam batasan wajar maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya. Stres biasanya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal dengan stressor. Faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja tidak selalu ditemukan di tempat kerja, masalah di rumah dapat dengan mudah menyebar ke tempat kerja, dan sebaliknya berdampak negatif bagi organisasi dan karyawannya. Terjadinya peningkatan kinerja karyawan PT. JEJE INDAH Bekasi selama beberapa periode secara signifikan tentunya menjadi hal yang positif bagi perusahaan namun, dengan adanya laporan dan hasil survey yang diterima bahwa karyawan merasa stres patut menjadi perhatian bagi perusahaan sebab seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat stres yang terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Untuk mengurangi tekanan di dalam perusahaan secara keseluruhan, kedua belah pihak perlu bekerja sama. (Ahmad, Tewal and Taroreh, 2019) Ketika seseorang stres, dia merasa cemas sebagai akibat dari faktor internal atau eksternal yang dapat menyebabkan kekhawatiran di masa depan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan yang bergerak di industri pembuatan mainan dikenal dengan nama PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*). Produksi aksesoris

perlengkapan mainan mata boneka menjadi fokus utama divisi operasional perusahaan ini. PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*) telah menerapkan sejumlah langkah untuk menjaga kontrol kualitas atas outputnya. Perusahaan yang mulai beroperasi pada tahun 2014 ini telah menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk perusahaan dan juga memastikan bahwa produknya memiliki kualitas yang sesuai dengan standar operasional kualitas perusahaan. Agar bisnis dapat menciptakan barang berkualitas tinggi dan tetap memenuhi standar kualitas, berbagai strategi pengendalian kualitas telah dikembangkan dan dipraktikkan. Namun ternyata dalam prakteknya masih terdapat produk yang tidak sesuai harapan dan produk yang kualitasnya rendah.

Tabel 1. 1 Lingkungan Kerja Kondisi lingkungan kerja pada PT. JEJE INDAH BEKASI (*Toy Manufacture*) Tahun 2023

NO.	Sarana dan Prasarana	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1.	Toilet	6	1
2.	Mesin	22	4
3.	Kipas	18	1
4.	Lampu	50	9

Sumber: Data Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, total ada 22 mesin yang digunakan untuk menjamin kelangsungan produksi usaha. Namun, saat ini ada 4 mesin yang tidak berfungsi. Tidak diragukan lagi bahwa ini dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan yang berdekatan dengan pasar, pencahayaan yang kurang saat bekerja, sirkulasi udara yang buruk, dan bau tidak sedap yang keluar dari ruang kerja disebabkan oleh perusahaan yang berdekatan dengan pasar. Selain

itu, ada kamar mandi dan kondisi ruangan yang dekorasi yang tidak memadai. Konsentrasi karyawan dapat terganggu tingkat kualitas dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penugasan berkurang sebagai akibatnya. Sangat penting untuk melakukan penyesuaian terhadap lingkungan kerja untuk mendapatkan tingkat kenyamanan setinggi mungkin dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah lain yang muncul adalah stres di tempat kerja, yang terjadi ketika karyawan mengalami masalah lingkungan kerja yang tidak mendukung satu sama lain menjadi salah satu faktor yang menimbulkan stres di tempat kerja bagi para pekerja. Kondisi kerja yang tidak memadai menjadi salah satu variabel yang berkontribusi terhadap stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Fakta bahwa perusahaan mengharapkan karyawan untuk dapat memenuhi target 75% meskipun faktanya perusahaan memiliki target kerja sebesar 65%, sehingga mereka bekerja di bawah tekanan standar yang juga berperan dalam stres yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan konsentrasi pekerja dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya terpecah. Kinerja karyawan akan menurun sebagai akibatnya.

Dengan adanya pertimbangan tersebut, maka peneliti mempertimbangkan untuk mengajukan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, berikut adalah rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*) ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*) ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah tersebut di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*)
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*)
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Peneliti

Diharapkan dengan mengkontraskan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya ada di lapangan, temuan penelitian ini mampu memberikan wawasan yang komprehensif mengenai sifat tempat kerja, faktor-faktor penyebab lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

2. Akademik

Studi ini harus berfungsi sebagai peta jalan untuk studi masa depan yang akan melangkah lebih jauh ke bidang yang tidak tercakup di sini, sementara juga berkontribusi pada pengetahuan dalam bidang ekonomi dan, lebih khusus lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Perusahaan.

Temuan penelitian ini kemungkinan besar akan diperhitungkan dan digunakan dengan serius oleh PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*) karena mereka bekerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

1.5 Batasan Masalah

Karena adanya konteks terdahulu, maka peneliti dalam penelitian ini mempersempit fokus perhatian dan objek utama sehingga tidak memperluas cakupan subjek penelitian yang sedang dibahas. Hanya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti di PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*), tempat penelitian dilakukan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bentuk ringkasan dari keseluruhan isi penelitian dan gambaran umum permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam bab ini membahas

mengenai latar belakang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*), perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pada bab ini juga menjelaskan penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampel slovin, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka, metode analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai profil PT JEJE INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*), Visi, dan misi Perusahaan, struktur organisasi, hasil analisis data mengenai data penelitian diperoleh menggunakan software Microsoft Excel untuk mendapatkan penyajian data dari google form dan hasil jawaban responden dan mengelola data yaitu 133 responden yang disebarakan kepada karyawan PT JEJE

INDAH Bekasi (*Toy Manufacture*), dan untuk melakukan analisis data menggunakan software SPSS versi 25 dan pembahasan mengenai hasil penelitian mengenai lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang berisi hasil analisis pembahasan dari bab IV lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan implikasi manajerial mengulas atau membahas mengenai kesimpulan dan akhir penelitian.