

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang krusial bagi setiap perusahaan atau organisasi. Persaingan di dunia bisnis saat ini sangatlah kompetitif, perusahaan harus mampu melihat peluang untuk bisa mengatur dan mengelola semua sumber daya yang mereka miliki seefektif dan seefisien mungkin agar tetap bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya yang stabil untuk bisa berhasil mencapai tujuannya. Menurut Valendra et al. (2019) Sumber daya manusia memainkan peran penting untuk mendorong kemajuan pertumbuhan perusahaan karena merupakan penggerak dan penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan diukur dari Kinerja karyawan. Namun pencapaian kinerja setiap karyawan suatu perusahaan tidaklah sama sebab dipengaruhi oleh beberapa faktor pada prosesnya. Menurut Valendra et al. (2019) peningkatan kinerja akan membuat peluang perusahaan dalam mencapai keberhasilan tujuan terbuka lebar, tetapi apabila terjadi penurunan kinerja pada karyawan akan mengakibatkan perusahaan mengalami kemunduran dan perusahaan tidak bisa mempertahankan usahanya. Menurut Annisa (2021) Akan ada saatnya di mana kinerja karyawan meningkat dan ada pula saatnya kinerja karyawan menurun, penurunan yang paling buruk bahkan dapat mencapai titik kritis di mana perusahaan dapat kehilangan reputasinya di masyarakat. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan bagaimana upaya pengelolaan kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor,

diantaranya karakter dan kemampuan kepemimpinan seseorang, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin, komitmen, motivasi kerja, stres kerja, pengetahuan tentang desain pekerjaan, budaya organisasi, keterampilan teknis, dan gaya manajemen. Menurut Maulia (2017) stres kerja merupakan faktor psikologis yang berperan menurunkan Kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Kristian, 2022; Hasan, 2019; Darmawan, 2018) yang menyatakan motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus menciptakan berbagai bentuk tekanan kerja dengan harapan dapat menghasilkan suatu semangat bagi para pimpinan maupun karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja serta pencapaian hasil yang lebih baik. Menurut Saputra (2021) tekanan atau stres kerja bisa membangkitkan suatu gairah tersendiri bagi para karyawan. Hal ini akan membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab secara pribadi atas hasil kerjanya. Namun menurut Setyawati et al. (2018) pada sisi lain, tekanan akibat tingkat stres yang tinggi akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini karena stres yang dialami karyawan telah mencapai ambang batas stres yang dapat ditolerir, sehingga mengakibatkan karyawan tidak mampu lagi menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan perusahaan. Menurut Prabowo (2018) karyawan yang mengalami tekanan pada pekerjaannya akan mengalami hambatan pada proses berpikir, gangguan kesehatan emosional juga fisik serta yang lebih buruk lagi, jika tekanan akibat Stres kerja meningkat akan mengakibatkan karyawan memiliki gangguan komunikasi dengan lingkungan sekitarnya dan apabila hal itu dibiarkan begitu saja, fungsi internal pada perusahaan akan terganggu dan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Selain itu, karyawan akan cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja apabila memiliki lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung pelaksanaan tugas. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif akan memiliki dampak langsung terhadap kelancaran proses produksi dan distribusi perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Putra & Mardikaningsih (2021) Merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dalam suasana yang nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja mencakup waktu yang dihabiskan di tempat kerja, keselamatan dan keamanan di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, kebutuhan kompensasi, dan manajemen di tingkat atas. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan dedikasi, loyalitas, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Untuk itu, sebuah perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup terhadap isu-isu yang menghambat kinerja karyawannya saat mereka bekerja.

PT Kimia Farma Trading & Distribution merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Kimia Farma Tbk yang bergerak di bidang usaha distribusi dan perdagangan, antara lain produk-produk farmasi, alat kesehatan, kosmetik, *cold chain product* dan produk lainnya. Dari hasil observasi awal menunjukkan ada indikasi bahwa Kinerja karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution pada divisi penjualan menurun. Hal tersebut ditunjukkan dari laporan kinerja tahunan 4 tahun terakhir yang menunjukkan produktifitas karyawan menurun pada tahun 2022.

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Perusahaan

Tahun	Persentase Kinerja karyawan	Indeks Skor	Keterangan
2019	-13,85%	D	Kurang Baik
2020	2,05%	C	Cukup Baik
2021	54,70%	B	Baik
2022	52,95%	B	Baik

Sumber: Laporan Kinerja Kantor Pusat PT KFTD divisi penjualan

Setelah melakukan observasi mendalam terkait permasalahan apa saja yang membuat Kinerja karyawan dinilai menurun, melalui wawancara dengan HRD dan perwakilan karyawan, peneliti mendapati beberapa permasalahan yang menjadi andil dalam penurunan kinerja karyawan ini yaitu adanya stres kerja pada karyawan selama periode *stock opname* akhir bulan. Pada periode ini karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan *deadline* yang singkat, karyawan juga dituntut untuk bisa *manage* permintaan stok obat yang tinggi di pasaran dan mencocokkan dengan persediaan barang di gudang. Seringkali karena padatnya pekerjaan membuat karyawan harus lembur menginap di kantor atau membawa pekerjaannya ke rumah, hal ini dapat memicu stres pada karyawan karena kurangnya waktu untuk beristirahat.

Kendala lain yang diduga turut andil dalam penurunan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, hal ini dikarenakan karyawan merasa ruangan yang digunakan kurang nyaman ditempati karena suasana kantor kurang dinamis, kemudian karyawan merasa kurangnya privasi antar satu sama yang lain karena penempatan posisi meja kantor yang tidak diberi sekat sehingga menimbulkan lumrahnya pembicaraan negatif (*gosip*) dan *verbal bullying* yang mengakibatkan waktu yang digunakan untuk bekerja tidak efektif. Hal tersebut pastilah akan mengganggu

jalannya pekerjaan, untuk itu diperlukan langkah-langkah efektif yang dilakukan perusahaan untuk dapat mengurangi Stres kerja dan dampak negatif dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka masalah yang akan dimunculkan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution divisi penjualan?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution divisi penjualan?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution divisi penjualan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution divisi penjualan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution divisi penjualan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution divisi penjualan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperkuat dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh para peneliti di tingkat perguruan tinggi, serta memperluas wawasan peneliti, mempertajam analisis mengenai dampak stres kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap produktivitas para karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading & Distribution divisi penjualan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi tim manajemen internal perusahaan dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia di masa depan dan meningkatkan aspek-aspek SDM terutama terkait dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan dampaknya pada kinerja yang telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan sejalan dengan visi perusahaan.

3. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memperluas pemahaman tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan dan media pelengkap untuk meningkatkan acuan penelitian-penelitian di masa depan dan memberikan hasil yang lebih akurat dalam memahami stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

1.5 Sistematika Penelitian Penelitian

Sistematika penelitian merupakan tata urutan penelitian yang dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian dan mendapatkan secara ringkas gambaran mengenai skripsi ini, sistemika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai objek studi penelitian, termasuk latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini dikemukakan dengan jelas, ringkas dan padat tentang landasan teori yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, metode pengumpulan data beserta populasi dan sampel, operasional variabel yang didalamnya terdapat indikator dan skala pengukuran dalam penelitian ini, pengujian hipotesis, dan metode pengolahan dan analisis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan profil perusahaan yaitu PT Kimia Farma Trading & Distribution. Serta membahas hasil dari analisis pengolahan data dari variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pemikiran lebih lanjut atau sebagai rekomendasi tindakan yang harus dilakukan oleh PT Kimia Farma Trading & Distribution untuk mencapai pertumbuhan lebih lanjut.