

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Setiap perusahaan melakukan pekerjaannya dengan bantuan manusia, mesin, bahan dan uang. Manusia merupakan salah satu penggerak utama yang memiliki peranan penting untuk menjalankan segala kegiatan di dalam perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan serta pegawai di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan. Kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai yang memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat bekerja dan sikap kooperatif. Tsauri (2014) menjelaskan, kinerja disebut sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan seluruh bagian perusahaan terhadap sumber-sumber yang digunakan. Jika kinerja pegawai baik maka akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka akan merugikan perusahaan.

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor lainnya seperti stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja. Faktor yang menjadi pertimbangan dalam kinerja pegawai adalah stres kerja yang berlebih dan lingkungan kerja yang aman. Hal ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Tjibrata et al. (2017), Arfani & Luturlean (2018), Lestari et al. (2020), Alamsyah & Panday (2021) menyatakan stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam melakukan pekerjaannya, pegawai harus mampu bekerja di bawah tekanan yang dialami oleh banyak pegawai di berbagai perusahaan. Persaingan yang tumbuh setiap harinya dan tuntutan pekerjaan yang tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh pegawai. Tekanan yang timbul dan dialami pegawai yang berlangsung terus menerus akan membuat pegawai merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaan dan akan menimbulkan gangguan kecemasan yang disebut dengan stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan adanya reaksi individu seperti reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stressor kerja adalah seluruh kegiatan pekerjaan yang dipersepsikan oleh pegawai sebagai tuntutan dan mampu menimbulkan stres (Asih et al. (2018)). Stres kerja yang dialami seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang mampu memberi tekanan terhadap aktivitas dan lingkungan serta mengganggu pegawai lainnya. Stres kerja jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila tidak dikelola dengan baik akan menurunkan kinerja pegawai sehingga menjadi permasalahan dalam perusahaan. Menurut Daniel (2019) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai jika stres tersebut tidak ditangani dengan baik, bisa menyebabkan ketidakhadiran pegawai, turn over yang tinggi dan kompensasi untuk medis meningkat serta produktivitas akan menurun.

Selain stres kerja yang dialami pegawai, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Bhastary & Suwardi (2018) menyatakan, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang melakukan proses produksi. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Ketidaksesuaian lingkungan kerja, maka akan menimbulkan akibat dalam jangka waktu yang lama (Manik & Syafrina, 2018).

PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan jasa pos, jasa keuangan dan kurir harus mampu mempertanggungjawabkan segala kegiatan dan hasil usahanya kepada pemegang saham, seluruh pegawai, konsumen dan stakeholder lainnya. PT. Pos

Indonesia (Persero) Bekasi yang berdiri sejak tahun 1928 dan berlokasi di Jl. Lap. Serbaguna No.7, RT.002/RW.009, Margahayu, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17113.

Terdapat beberapa masalah yang dialami oleh pegawai antara lain stres kerja, lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman serta penurunan kinerja. Stres kerja yang dihadapi dikarenakan pekerjaan yang dilakukan monoton secara berulang-ulang, tidak bervariasi dan timbulnya perasaan lelah serta jenuh yang menyebabkan pegawai mengalami stres sehingga melakukan kesalahan saat bekerja. Dampak buruk yang ditimbulkan dari stres kerja yang dialami pegawai ialah menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman seperti kurangnya keamanan penjagaan di sekitar perusahaan, suara bising, kurangnya pencahayaan ruangan dan temperatur atau suhu ruangan yang tidak sesuai. Sehingga pegawai akan merasa tidak aman dan tidak nyaman saat melakukan pekerjaan serta menurunnya kinerja pegawai yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul dalam penelitian ini **“Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti, civitas akademik dan pembaca untuk memberikan tambahan ilmu mengenai permasalahan yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dapat dijadikan sumber informasi dan bahan alternatif untuk referensi dalam upaya meningkatkan kinerja, serta dapat membantu peneliti selanjutnya yang memiliki topik penelitian sejenis dalam bidang ekonomi khususnya manajemen.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan saran sehingga PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi mampu mengetahui apa saja yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat banyak masalah yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti membatasi ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan. Peneliti hanya membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Informasi yang disajikan mengenai indikator stres kerja meliputi : konflik peran, beban kerja, perkembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan.
2. Informasi yang disajikan mengenai indikator lingkungan kerja meliputi : penerangan cahaya, sirkulasi udara, suara bising, keamanan di tempat kerja, hubungan karyawan.
3. Informasi yang disajikan mengenai indikator kinerja pegawai meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini, dapat disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, definisi dan operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian dan metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan profil perusahaan, hasil analisis data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan implikasi manajerial