

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik sebab terbukti sangat penting fungsinya, dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Perusahaan menuntut agar para karyawannya bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh dengan kemampuan yang mereka miliki, tanpa kinerja yang baik setiap orang akan susah mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kinerja seorang karyawan akan menurun apabila lingkungan kerja yang mereka tempati tidak membuat nyaman, serta banyaknya tuntutan dari perusahaan dan tingkat stress yang berlebihan serta banyaknya konflik antar karyawan. Bahkan sebaliknya, perusahaan dapat memberikan hal positif maka kinerja seorang karyawan akan meningkat. Sehingga seorang karyawan akan merasa bangga atas pencapaian prestasi yang mereka peroleh dari perusahaan, seorang karyawan yang memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia artinya aset utama serta memiliki tugas penting pada suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan pembangunan serta faktor yang signifikan dalam kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pola pikir, perasaan, serta keinginan sehingga dapat diterapkan dalam lingkungan perusahaan. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi

kebutuhan organisasi dapat dilihat dari salah satunya adalah kontribusi kinerja karyawan, namun adapun faktor yang dapat mempengaruhi kontribusi dari kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja, stress kerja dan konflik.

Kinerja karyawan merupakan kewajiban dari hubungan antara keahlian, motivasi, dan peluang, Kinerja yang optimal adalah keinginan semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan ada juga beberapa yang memperlihatkan kinerjanya yang kurang optimal hal tersebut harus diperbaiki, agar menjadi lebih baik (Wijayanti & Agustin, 2023).

Terdapat faktor-faktor yang harus di perhatikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan menurut antara lain : 1. Kemampuan, baik dari kepribadian ataupun minat bakat, 2. Kejelasan peran seseorang pekerja sehingga karyawan dapat mengetahui tugas yang diberikan kepadanya, 3. Motivasi, dengan motivasi akan membentuk pola pikir yang baik kepada karyawan, 4. Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, 5. Fasilitas kerja, merupakan alat pendukung untuk mempermudah pekerjaan karyawan, 6. Budaya kerja, perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif akan menjadi kesuksesan pada perusahaan, 7. Kepemimpinan, perlakuan seorang atasan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan dalam pekerjaannya, 8. Disiplin, aturan yang dibuat oleh perusahaan agar para karyawan dapat mengikuti peraturan yang ditetapkan, agar mencapai tujuan secara bersama-sama (Karollah et al., 2021).

Definisi kinerja adalah pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Klaas et al., 2021). Adapun pendapat lain yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja” (Puspitasari et al., 2020).

Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat, baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh salah satu staf pada PT. Akasha Wira Internasional terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang kurang efektif, karena banyak persaingan antar kelompok, beban kerja yang tidak sesuai, terdapat perbedaan antara kantor *head office* dan kantor cabang. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Sehingga untuk melihat kondisi kinerja karyawan di PT. Akasha Wira Internasional TBK, maka peneliti melakukan Pra-Survey dengan memberikan kuesioner sementara mengenai kinerja karyawan kepada 31 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara diperoleh sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.1 berikut yang meliputi 31 responden karyawan PT. Akasha Wira Internasional dapat dilihat bahwa hasilnya cukup baik. Setelah mengetahui pada PT. Akasha Wira Internasional secara keseluruhan hampir sesuai dengan yang diharapkan. PT. Akasha Wira Internasional menyadari bahwa berpengaruh-nya kinerja karyawan yang ditujukan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan.

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan**

No	Variabel Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Apakah anda menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan pada hari itu	25	80,60%	6	19,40%
2.	Apakah anda menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan	31	100%	0	0
3.	Apakah anda mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan	31	100%	0	0
4.	Apakah anda berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan	27	87,10%	4	12,90%
5.	Apakah anda melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.	31	100%	0	0

Sumber : Data Diolah (2023)

Para karyawan PT. Akasha Wira Internasional dituntut untuk memenuhi kriteria dan pencapaian kerja yang diharapkan untuk kemajuan bersama. Dengan fenomena yang terjadi di PT. Akasha Wira Internasional terkait kinerja karyawan adalah adanya

beberapa karyawan masih tidak mengikuti aturan yang berlaku, sehingga menjadikan kurangnya produktifitas di dalam kinerja karyawan dan terdapat beberapa karyawan tidak berhubungan baik dengan para karyawan lainnya, baik secara vertikal ataupun horizontal, sehingga kurangnya kerjasama antar karyawan.

Disisi lain, perusahaan harus dapat memperhatikan faktor apa yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah Lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan. Dengan memiliki lingkungan yang baik, sehat serta nyaman dapat diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerja, bahkan sebaliknya dengan lingkungan yang tidak baik, kotor dan tidak nyaman akan mengganggu serta menimbulkan banyak faktor yang akan menghambat kinerja karyawan tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rosminah, 2021). Lingkungan kerja mengacu pada semua sisi yang memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja dan telah berhasil mempengaruhi dimana satu atau lebih individu (kelompok) terlibat dalam kegiatannya (Wijayanti & Agustin, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah hubungan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut (Irwan & Irfan, 2021).

Selain lingkungan kerja terdapat Stress kerja yang menjadikan faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Adapun tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, adapun gejala-gejala tersebut menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang – orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan khawatir kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres (Rifandy, 2021). Apabila stres kerja ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan terjadi penurunan dan dapat menyebabkan penyakit kepada karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan stress kerja tersebut.

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Purba, 2019).

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika stress kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain perasaan tidak tenang, suka menyendiri dan faktor lainnya.

Selanjutnya terdapat konflik kerja yang menjadi pengaruh dalam berkembangnya tenaga kerja. Dalam suatu organisasi, hasil kerja individu dan kelompok pekerja saling bergantung dengan pekerjaan pihak lain. Ketika konflik muncul di dalam suatu organisasi, penyebabnya selalu ditentukan oleh komunikasi itu tidak baik. Permasalahan dapat berupa pertengkaran, adanya ketegangan, atau munculnya kesulitan-kesulitan lain antara dua pihak atau lebih. Permasalahan yang sering terjadi dapat mengakibatkan perdebatan atau pertengkaran sesama karyawan, hingga kepada tahap dimana pihak-pihak yang terlibat memandang satu sama lain menjadi penghalang dan pengganggu tercapainya kebutuhan serta tujuan masing-masing (Rahman, 2023).

Konflik kerja akan menjadi pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi dengan adanya kesalahpahaman antar pegawai yang kadang terjadi dalam instansi tersebut karena perbedaan pola pikir para pemimpin karyawan dan selalu menganggap bahwa dirinya paling benar (Panggabean et al., 2019).

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disetiap perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, stress kerja dan konflik kerja. Agar karyawan memiliki kepuasan tersendiri ketika faktor tersebut dapat diperhatikan oleh

perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya, diperlukan adanya penelitian lebih menyeluruh dengan mengambil masalah tentang: “**Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stress kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International ?
3. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International ?
4. Apakah Lingkungan kerja, Stress Kerja dan Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International.
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Stress Kerja dan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira International.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai pengetahuan atau pembelajaran yang lebih untuk kami dalam menerapkan ilmu pengetahuan. Serta Menambah ilmu serta wawasan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasha Wira Internasional.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi manajemen perusahaan terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang nanti nya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan.

### 3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi dalam penelitian berikutnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB I membahas fenomena pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT. Akasha Wira Internasional. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan yaitu Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Akasha Wira Internasional. Selanjutnya terdapat tujuan penelitian yang dilakukan penelitian untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Akasha Wira Internasional baik secara simultan maupun parcial.

### BAB II KAJIAN TEORI

Pada BAB II menjelaskan literatur yang berisikan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT. Akasha Wira Internasional. Pada bab ini terdapat metode konseptual, pengaruh antar variabel dan penelitian-penelitian terdahulu untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel *eksogen*, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Y atau *endogen*, yaitu Kinerja Karyawan.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Pada BAB III terdapat metode-metode yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif dengan menganalisis data deskriptif dan verifikatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form* berdasarkan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan/Karyawati di PT. Akasha Wira Internasional. Selain itu dilakukan observasi dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023 hingga Desember t2023. PT. Akasha Wira Internasional berlokasi di JL. TB. Simatupang Kav. 89 RT 01 RW 02, Desa/Kelurahan Tanjung Barat, Kec. Jagakarsa, Kota Adm. Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta 12530. Penelitian ini dilakukan menggunakan perhitungan *Simpel Random Sampling* untuk mendapatkan jumlah sampelnya. Pengolahan data ini menggunakan software *Smart PLS 4.0* dan *Microsoft Excel 2016* untuk data yang diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat *Outer Model*, *Inner Model* dan Uji Hipotesis.

### **BAB IV      ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukan pengolahan data dengan menggunakan *software Smart PLS 4.0* dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel stres kerja ( $X_2$ ), variabel konflik kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan atau terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel stres kerja

( $X_2$ ), variabel konflik kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan (Y). Apakah jawaban dari setiap pertanyaan dapat diterima atau ditolak, Sehingga setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisi diperoleh hasil pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *original sampel* sebesar 0,537 dan standar pada tingkat P-value yaitu  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *original sampel* sebesar 0,145 dan standar pada tingkat P-value yaitu  $> 0,05$  ( $0,423 > 0,05$ ) maka dapat tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat P-value stres kerja lebih besar dari standar yang ditetapkan P-value yaitu (0,05), variabel konflik kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *original sampel* sebesar 0,010 dan standar pada tingkat P-value yaitu  $> 0,05$  ( $0,945 > 0,05$ ) maka dapat diartikan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat P-value konflik kerja lebih besar dari standar yang ditetapkan P-value yaitu (0,05).

## **BAB V            PENUTUP**

Pada Bab V berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran dari peneliti. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel konflik kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

