

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager, salah satu yang mungkin perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan dan antar pimpinan dengan bawahan, juga perlunya lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Putra et al., 2020). Untuk mencapai kinerja yang baik, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik atau menurun, di antaranya lingkungan kerja dan stres kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga banyak mengalami masalah seperti kondisi lingkungan tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketentraman, dan hubungan kerja antar manusia adalah semua aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak pada praktik pekerjaan. Lingkungan kerja juga meliputi prasarana dan sarana kerja secara keseluruhan di sekitar karyawan yang menjalankan tugasnya, sehingga karyawan akan merasa lebih baik terhadap dirinya sendiri, penerangan ruangan yang kurang baik, penataan peralatan kantor yang kurang baik, ketiadaan sarana dan prasarana, serta kurangnya keramahan antar rekan kerja, semuanya menunjukkan buruknya lingkungan kerja di lapangan.

Menurut Depkes RI (2005) dalam kutipan (Chasanah, 2020), demi meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memperhatikan lingkungan kerja yang mematuhi kondisi keselamatan dan kesehatan. Apabila keadaan itu tidak tercapai atau kecukupi, pasti terdapat ketidak nyamanan dalam bekerja, gangguan kesehatan dan kemampuan dalam bekerja, penyakit dan kecelakaan.

Lingkungan kerja menurut (S. A. Yulianti & Liana, 2022) dalam Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kinerjanya dan semangat kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan merupakan lingkungan perusahaan yang positif yang dapat mempengaruhi karyawan untuk fokus pada tugas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Widiatmo, 2020).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja yaitu keadaan atau situasi ketegangan yang terkait dengan suatu peluang, merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan kinerjanya menjadi lebih buruk. Akibatnya, perusahaan tidak mencapai tujuannya. Stres kerja dapat berpengaruh positif bagi perusahaan dan berpengaruh negatif juga bagi perusahaan. Faktor lain yang berkontribusi terhadap stres kerja termasuk beban kerja yang berat, waktu henti yang tidak mencukupi, jumlah tugas yang berlebihan, keterbatasan waktu, ambiguitas peran, konflik nilai- nilai bisnis, frustrasi, dan lingkungan di rumah. Jika faktor ini tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi Pegawai. Menurut (Farisi & Utari, 2022) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut (Marcella Devina Santoso, 2022) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Mereka yang mengalami stres kerja ini dapat di sebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja.

Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Nadialista Kurniawan, 2021) Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor- faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja, beban kerja yang berlebih serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ferawati, 2017).

PT. XYZ merupakan perseroan terbatas dari salah satu merk dagang Sabana *Fried Chicken*. Perusahaan harus dapat memperhatikan kualitas sumber daya manusia atau

karyawannya agar terjadi peningkatan kinerja, memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan dan untuk melayani kebutuhan konsumennya. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan kinerja yang baik, stres kerja yang tidak berlebihan dan kualitas perusahaan yang unggul dan berkualitas. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan membuat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas.

Permasalahan yang terjadi di PT. XYZ, yaitu kondisi lingkungan kerja pada sarana fasilitas pendingin ruangan yang kurang memadai mengakibatkan gerah, suhu udara pada ruangan tersebut menjadi lembab dapat menurunkan kinerja karyawan dan di beberapa ruangan masih didapati fasilitas penunjang pekerjaan yang belum terpenuhi. Agar kinerja karyawan PT. XYZ maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai akan mempermudah dan memperlancar proses kerja para karyawan.

Untuk melihat kondisi mengenai lingkungan kerja pada PT. XYZ, maka peneliti melakukan pra-survey dengan memberikan kuesioner sementara mengenai lingkungan kerja kepada 10 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara itu perolehan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Suhu udara dalam ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	4	6	10

2.	Sarana pendingin ruangan seperti AC dan kipas angin sudah cukup baik dan memadai di setiap ruangan kerja	4	6	10
3.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai	5	5	10
4.	Penerangan dalam ruangan sudah cukup baik	8	2	10

Sumber : Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti (2023)

Hasil pra-survey menunjukkan lingkungan kerja pada PT. XYZ secara keseluruhan hampir sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keadaan karyawan dalam bekerja, karena lingkungan yang baik mendukung karyawan dalam bekerja.

Begitu juga dengan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, tuntutan tugas, masalah pribadi dan keluarga. Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk melihat kondisi mengenai stres kerja pada PT. XYZ, maka peneliti melakukan pra-survey dengan memberikan kuesioner sementara mengenai stres kerja kepada 10 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara itu diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Tugas yang diberikan secara berlebihan membuat mudah lelah	6	4	10
2.	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan	5	5	10
3.	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	7	3	10
4.	Masalah pribadi sering membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja	4	6	10
5.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi membuat karyawan stres	6	4	10

Sumber: Data pra-survey dan diolah oleh peneliti (2023)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa terdapat stres kerja yang dialami karyawan pada PT. XYZ. Kondisi stres kerja yang dialami karyawan adalah beban kerja yang berlebihan, waktu dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi. PT. XYZ perlu memperhatikan stres kerja yang dialami para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diperoleh, maka peneliti membuat rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengenai Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

2. Manfaat Praktis Secara praktis,

Sebagai informasi bagi praktisi manajemen yang menjalankan bisnisnya, terutama berhubungan dengan objek penelitian Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini menjelaskan landasan teori yang terdiri dari lingkungan kerja, stress kerja, dan Kinerja Karyawan Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian- penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan ragam penelitian, kelompok populasi dan sampel, pengertian operasional dan pengukuran variabel, informasi dan sumber informasi, teknik pengumpulan data, perangkat analisis data, serta teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian , hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini meringkas dan menunjukkan hasil riset secara padat dari bab sebelumnya dilengkapi dengan keterbatasan penelitian, dan implikasi manajerial.

