

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia ini berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses bagi perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat seiring berkembangnya era globalisasi.

Berkembangnya era globalisasi pada saat ini menimbulkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Hal ini membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba untuk menciptakan sesuatu yang inovatif. Era globalisasi ini ditandai oleh semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang bermunculan baik di kota-kota besar maupun kota-kota kecil yang ada di Indonesia. Berbagai upaya dilakukan oleh para pelaku bisnis agar usahanya tetap dapat bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam bidang yang sama. Inovasi yang dilakukan oleh para pelaku bisnis ini juga menuntut para karyawan untuk dapat bersaing pada era globalisasi.

Tuntutan pelaku bisnis kepada karyawan dapat menyebabkan stres karena semakin banyak tuntutan semakin banyak pula tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Semakin banyak pekerjaan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang

kronis. Karyawan sering menjadi marah-marah, agresif, dan tidak dapat *relax*. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Sedangkan gejala stres di tempat kerja dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut: kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, tidak mempunyai semangat kerja, komunikasi tidak berjalan dengan baik, melakukan tugas-tugas yang tidak produktif, kurangnya kreativitas dan inovasi.

Berikut ini merupakan hasil tingkat stres dari yang paling rendah hingga tinggi di Indonesia pada tahun 2017 berdasarkan pada jabatan atau profesi dari pekerjaan mereka.

Tabel 1.1
Profesi dengan Tingkat Stres Paling Rendah

No	Profesi	Tingkat Stres
1	<i>Public speaker</i>	2,33
2	Pengasuh anak	2,50
3	Petugas kesehatan gigi	2,50
4	Buruh perusahaan tekstil	2,75
5	Petugas medis radiologi	2,85
6	SPG (<i>sales promotion girl</i>) produk kosmetik	2,88
7	Desainer produk	2,91
8	Buruh pabrik logam	2,92
9	Dokter hewan	2,92
10	<i>Wedding planner</i> dan <i>wedding organizer</i>	2,93
11	Konsultan pengelola modal/saham	2,93
12	Tim produksi dan distribusi film	2,97
13	Petugas logistik dan transportasi	2,98
14	Guru TK (taman kanak-kanak)	2,99
15	<i>Sales telemarketing</i>	2,99

Sumber: Sindonews.com (2017)

Data tingkat stres paling tinggi pada tahun 2017 terdapat pada profesi *sales telemarketing*, sedangkan tingkat stres paling rendah terdapat pada profesi *public speaker*. Jika dilihat dari kedua profesi tersebut *sales telemarketing* mempunyai tingkat stres paling tinggi karena dalam pekerjaan *sales telemarketing* dituntut untuk mencapai target dari yang diberikan oleh perusahaan. Semakin banyak pekerjaan atau tuntutan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami karyawan tersebut. Hal ini yang membuat karyawan atau pekerja tidak produktif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berbeda dengan profesi pada *public speaker* atau pengasuh anak tidak dituntut perusahaan untuk mencapai target yang diberikan atasan kepada bawahan, sehingga tingkat stres yang dimiliki rendah tidak seperti *sales telemarketing* ataupun guru TK (anak-anak) yang dituntut melakukan tugas atau *job desk* yang mau tidak mau harus optimal.

Bisnis yang berkembang di Indonesia ini sangat beragam dan terhitung cukup pesat, contohnya di Kota Bengkulu. Salah satu perusahaan yang perkembangannya cukup pesat di Kota Bengkulu adalah PT. Integra Mediagraha. PT. Integra Mediagraha merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang didirikan pada tahun 1992 yang bergerak di bidang distribusi oli yang memasok oli ke toko-toko, PLTA, dan banyak lainnya yang berada di Kota Bengkulu, termasuk menjadi mitra usaha dari PT. Pertamina (*Persero*).

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek yang penting bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan nyaman dan betah saat melakukan tugasnya, karena karyawan menghabiskan waktunya sebagian besar di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan melalui hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Jika pimpinan tidak dapat menciptakan lingkungan yang nyaman atau kondusif bagi karyawan maka karyawan itu sendiri akan mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga akan mengganggu tanggungjawab karyawan saat bekerja.

Tekanan pekerjaan yang terus-menerus dialami oleh karyawan akan menyebabkan karyawan itu mengalami stres yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak kondusif tadi. Selain itu pembagian tugas yang melebihi kapasitas karyawan ini mengakibatkan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan stres dan akan mengganggu kualitas kinerja setiap karyawan. Stres yang dialami karyawan sendiri juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Konflik yang terjadi karena pimpinan perusahaan menciptakan suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi para karyawan dan hal ini menyebabkan karyawan tertekan sehingga karyawan mengalami stres kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan untuk menghindari meluasnya permasalahan maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) dalam Nurindasari (2017) adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari tujuh dimensi yaitu: kejelasan peran kerja, gangguan hubungan personal, kerjasama, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, gangguan rutinitas harian, dan iklim tempat kerja.
2. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2013) dalam Tri (2017).
3. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan

yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2010) dalam Nurindasari (2017).

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa menjadi acuan untuk perusahaan dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres karyawan dan kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pemahaman penulis dalam bidang sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan dalam skripsi ini dibagi menjadi 5 bab:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan pada penelitian ini, yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari data yang sudah diolah dengan menggunakan beberapa metode yang sesuai untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis penelitian. Bab ini juga berisi tentang pembahasan dari hasil data yang sudah diolah.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian, saran, implikasi penelitian, dan keterbatasan masalah.