

BAB I PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan elemen kunci bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan keunggulan dan kelangsungan hidupnya, terlepas dari faktor keuangan, pemasaran serta produksi. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan individu anggota organisasi tersebut untuk mencapai misinya. Misalnya hal yang harus menjadi perhatian bagi manajer sumber daya manusia ialah lingkungan kerja harus memenuhi fasilitas kerja yang kurang dan memperhatikan kinerja kurang baik dan mampu memberikan arahan agar kinerja tidak mengalami stres dalam bekerja.

Organisasi yang sudah mapan, termasuk instansi pemerintah, tentu membutuhkan talenta-talenta berkualitas. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, maka setiap pegawai perlu bekerja secara maksimal sesuai dengan kebutuhan konsumen (masyarakat). Hal ini sesuai dengan hakikat keberadaan masyarakat melayani dan menjamin kesejahteraan hidup masyarakat. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan Widiatmo (2020).

Kinerja karyawan menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Fahmi (2016) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi

ekonomi, untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini otomatis mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi dan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak menentu. Tercapainya kinerja pegawai yang optimal dapat diidentifikasi dari faktor-faktor yang mendukung kesehatan pegawai dan kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek terpenting dalam perusahaan karena merupakan faktor evaluasi dalam setiap pekerjaan. Sebagaimana menurut Citraningtyas dan Djastuti (2017) kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting dari suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan hasil dari seluruh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, otak perusahaan, serta kemampuan dan kreativitas seluruh sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan. Maka, menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk terus memperhatikan kinerja para karyawannya. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan secara menyeluruh agar berdampak baik bagi karyawan dan karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk memerlukan waktu dan tenaga yang lebih banyak serta tidak mendukung sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan tersebut. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, namun lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Serta kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup lingkungan fisik dimana karyawan bekerja, tetapi juga hubungan kerja antar rekan kerja dan antara bawahan dan atasan.

Dalam lingkungan kerja orang akan bekerja lebih baik ketika mereka memiliki suasana yang membuat nyaman seperti mendapat rekan kerja yang ramah, terhormat dan kooperatif. Lingkungan yang ramah dapat membuat kantor yang membosankan menjadi tempat bekerja yang lebih menyenangkan, meskipun harus bekerja lebih dari delapan jam per harinya. Kenyamanan dalam

bekerja sangatlah penting. Pembatasan dari atasan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan seorang karyawan. Lingkungan kerja akan semakin ideal karena dapat bekerja secara leluasa dan mandiri dengan pengawasan yang baik. Jika memiliki kantor dengan fasilitas lampu yang redup, kursi dan meja kerja yang kotor tentunya pasti akan merasa risih dan tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. Pada dasarnya, standar perusahaan yang baik ditandai dengan desain interior yang menarik. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Suasana negatif dapat membuat karyawan kurang puas dengan pekerjaannya sehari-hari. Akan sangat baik jika mendekorasi dinding dengan gambar dan grafik informatif. Ide ini akan membuat kantor menjadi semakin menarik.

Selain lingkungan kerja, faktor stres kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2016), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan, apabila stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Menurut Harianto (2018) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan dan jam kerja yang berlebihan. Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kinerja menjadi lebih buruk.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Atas dasar itulah diperkirakan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya.

PT. Anugerah Senthosa Agoeng merupakan perusahaan distributor yang bergerak di bidang perdagangan bahan bangunan, yang berpusat di Jl. Raya Piyungan - Prambanan No.Km 3, RW.5, Majasem, Bokoharjo, Kec. Prambanan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Anugerah Senthosa Agoeng (ASA) menjual keramik lantai, granit lantai, keramik dinding dan saniter lainnya. Perlengkapan tersebut meliputi toilet, wastafel, bidet, dan urinal, dan lain-lain.

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian spesifik dan fokus serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, penulis membuat batasan variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Sari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan. Tempat kerja dengan akustik yang baik dapat mengurangi tingkat kebisingan di luar. Selain itu, desain ruang kerja yang memenuhi kebutuhan ruang manusia, dukungan rekan kerja, dan apresiasi dari atasan berdampak positif terhadap kesehatan mental.
2. Shimazu dan Kosugi (dalam Sari, 2021) mendefinisikan stres kerja adalah banyaknya jam kerja yang panjang dengan waktu istirahat yang singkat dan tuntutan pekerjaan yang banyak.
3. Sari (2021) menyatakan bahwa kinerja bukan hanya hasil dari motivasi dan keterampilan karyawan, namun juga adaptasi mereka terhadap kendala situasional dan lingkungan yang tidak menyenangkan. Hal ini tidak dapat

diabaikan karena mengarah pada perilaku bermasalah. Secara khusus disebut kinerja rendah.

1. 5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti-bukti empiris mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasi dalam mediator. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk studi terkait.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan terkait dan menjadi bahan referensi untuk mengambil strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

1. 6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini akan menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab. Sistematika ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran singkat dari keseluruhan penulisan. Penyusunan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel yang digunakan, data penelitian, metode pengumpulan data, dan metode pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai deskripsi responden, paparan data melalui kuesioner yang telah disebar, serta analisis dan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian.

BAB V Penutup

Pada bab ini penulis akan menyimpulkan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan memberikan saran atau masukan berdasarkan hasil penelitian untuk penelitian selanjutnya