

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang

lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress 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. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002, h.318) stress 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 Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya

pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PO. Primajasa cabang Kota Tasikmalaya yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan PO. Primajasa cabang Kota Tasikmalaya adalah melayani trayek bus antar kota antar provinsi dengan berbagai tujuan wilayah kota dan kabupaten di Jawa Barat dan Jabodetabek. Pada PO. Primajasa Tasikmalaya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang akan dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PO. Primajasa Tasikmalaya dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar wilayah perkotaan dengan kondisi yang begitu padat, merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PO. PRIMAJASA TASIKMALAYA”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikeemukakan, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi pada hubungan variabel lingkungan kerja dan stress kerja serta menguji pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar wilayah perkotaan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stress kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PO. Primajasa Tasikamalaya?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi kinerja karaywan pada PO. Primajasa Tasikmalaya?

3. Apakah lingkungan kerja dan stress kerja mempengaruhi karyawan pada PO. Primajasa Tasikmalaya?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PO. Primajasa adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Po. Primajasa Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Primajasa Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PO. Primajasa Tasikmalaya

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan PO. Primajasa Tasikmalaya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PO. Primajasa Tasikmalaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan referensi tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Primajasa Tasikmalaya.

### F. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, yang digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, penelitiannya antara lain :

**Tabel 1.1 Kajian-kajian Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Nita Wahyu Wulandari (2009)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen.	Metode analisis regresi, sumber dan jenis data primer.	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kinerja karyawan
Mirzatriana, Merina (2008)	Pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Alat analisis regresi linear berganda.	Terdapat hubungan positif signifikan antara stress kerja dengan kinerja

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	bidang keuangan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur		karyawan.
Intan Amethys Prima Prestisyana (2008)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor)	Analisis multivariate dan SEM	Stress Kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Linda Prasepti, (2003)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. surya Sakti Utama Surabaya.	Metode analisis regresi	Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel stress kerja dengan variabel kinerja karyawan.+

### G. Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja dan lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

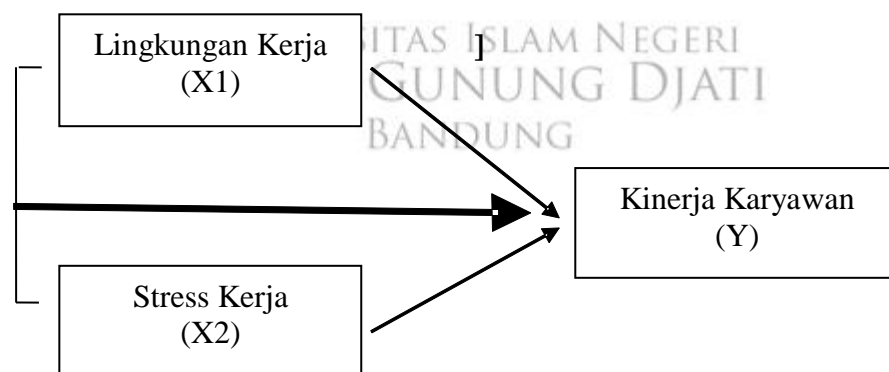


tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat dalam bekerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stress sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menimbulkan kegelisahan atau tidak fokusnya seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Berpijak dari pemikiran diatas, untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stress kerja, kemudian variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kerangka penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2018

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67).

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditemukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

