

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM yakni mengelola unsur manusia dengan baik untuk menemukan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi, manusia adalah salah satu unsur terpenting karena tanpa peran manusia, semua faktor yang diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia mungkin tidak tersedia dan organisasi mungkin tidak berfungsi. Karena manusia itu adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi hendaknya memberikan indikasi positif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dengan SDM yang baik maka kinerja itu sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan dan begitupula sebaliknya. Apabila sebuah perusahaan tidak berkinerja baik, itu akan memperlambat kemajuan sebuah perusahaan. Efektivitas ialah hasil dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan pekerjaannya oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan seseorang kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001). Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005), mendefinisikan Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran dalam kesatuan waktu (per jam). Faktor yang salah satunya berpengaruh terhadap pencapaian suatu kesuksesan suatu perusahaan ialah kinerja. Keterampilan karyawan ialah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh suatu perusahaan (Handoko 2001).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu untuk menjalankan tugas – tugas yang telah diembannya, seperti kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1992). Manajemen perlu memandang dan memperhatikan lingkungan kerja sebagai hal yang sangat penting. Lingkungan suatu pekerjaan bersifat *indirect* (tidak terikat secara langsung) terhadap proses produksi perusahaan, akan tetapi lingkungan suatu pekerjaan memiliki dampak langsung pada karyawan. Ini merupakan faktor penting dan berdampak besar. Namun, masih banyak organisasi yang tidak menghargai lingkungan kerja tempat karyawannya bekerja. Karyawan dapat mencapai kinerja maksimal jika mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Motivasi untuk sukses yang dibutuhkan karyawan adalah untuk berkembang dalam diri mereka sendiri dari lingkungan kerja yang mendukung yang membangun kekuatan mereka sendiri untuk mendorong kinerja mereka.

Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek pekerjaan fisik, psikologi, dan aturan kerja yang bisa berpengaruh dalam kepuasan dan produktivitas kerja (Schultz dan Schultz, 2010). Kondisi kerja yang buruk dapat membuat karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas. Mengingat tempat kerja kurang memberikan rasa nyaman, suhu yang cukup tinggi, sirkulasi udara kurang terakomodasi, area kerja sangat sibuk, lingkungan kerja tidak bersih dan bising, yang berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan karyawan. Untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dapat dicapai dengan memelihara infrastruktur fisik antara lain pembersihan yang senantiasa diperhatikan, pencahayaan yang memadai, saluran udara, suara dari pada musik, serta penempatan dan pengaturan ruang kerja yang memberikan kesan nyaman. Hal tersebut disebabkan oleh lingkungan tempat bekerja mampu memberika ikatan kerja diantara manusia

dalam lingkungan tersebut antar manusia dalam lingkungan tersebut. (Nitisemito 1992).

Selain itu ada juga faktor yang telah disebutkan sebelumnya, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya stress kerja. Stress ialah kondisi tegang yang memengaruhi perasaan, proses berpikir, dan kondisi seseorang. (Handoko , 2010). Kondisi itu bisa dirasakan dalam individu itu sendiri ataupun lingkungan di luar individu tersebut. Anorga (2009) Menuturkan stress berpotensi mempengaruhi kondisi psikologis serta biologis karyawan. Robbin (2002) berpendapat bahwasanya stress adalah keadaan dinamis di mana individu menghadapi peluang, batasan, atau kebutuhan yang sejalan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya yang ingin dicapai dalam keadaan penting dan tidak pasti. Stress kerja ialah suatu rasa yang memberikan tekanan ataupun menciptakan perasaan tertekan yang dapat terjadi dalam diri pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2008). Menurut Sari (2003) yang menguji pengaruh stress kerja atas performa karyawan ini mengindikasikan bahwasanya stress individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, stress kerja berpotensi dipengaruhi oleh permasalahan di perusahaan. Philip L. Rice, penulis buku *Stress and Health*, individu berpotensi mengalami stress apabila pengalaman organisasi atau perusahaan tempat seseorang bekerja dapat dilibatkan sebagai sebagai pihak yang membuat seorang karyawan itu menjadi stress.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan secara non formal antara penulis dan narasumber yaitu bapak Agus selaku personalia PT. Inti Daya Mandiri Pratama yang bertempat di Upnormal Cafe di Jalan Merdeka Bandung, bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan, kinerja karyawan pada suatu perusahaan terkadang naik dan kadang turun. Pada waktu tertentu kineja pegawai turun dikarenakan beberapa faktor salah satunya lingkungan kerja dan stress kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor

karyawan akan merasa nyaman atau tidak, baik dari segi fisik yang berupa benda maupun yang berupa non fisik yaitu hubungan antar rekan kerja. Dari segi lingkungan kerja fisik di PT. Inti Daya Mandiri Pratama fasilitas kantor yang digunakan seperti komputer masih keluaran yang lama, akses internet yang memiliki kecepatan standar belum cukup memberikan kesan puas terhadap karyawan, juga ada aktivitas diluar perusahaan yang seringkali mengganggu kegiatan didalam perusahaan seperti kebisingan dan itu menjadi salah satu penyebab terhambatnya kinerja karyawan. Mengenai stress kerja di PT. Inti Daya Mandiri Pratama setiap karyawan tentunya ingin memberikan kinerja terbaik untuk perusahaannya agar tujuan perusahaan dapat cepat tercapai namun dalam proses pencapaian kinerja tersebut karyawan tidak selalu ada di posisi enerjik dalam bekerja, beberapa karyawan bisa langsung mengerjakan tugas perusahaan degan cepat tetapi tidak semua orang tidak dapat mengerjakannya dalam satu waktu. Beberapa kejadian dalam perusahaan beban tugas karyawan lain sering ditimpakan kepada karyawan lainnya agar dapat mengerjakan tugas miliknya, dan kegiatan tersebut dapat membuat karyawan yang dibebankan tugas yang bukan miliknya mengalami kelelahan hingga stress kerja karena harus mengerjakan tugas yang seharusnya bukan dikerjakan olehnya.

Berdasarkan latar Belakang yang sudah dipaparkan, penelitian yang akan dilaksanakan mencoba menggali berbagai faktor potensial yang berakibat terhadap kinerja yang mana diantaranya adalah Lingkungan Kerja dan Stress Kerja. Penelitian ini mengambil objek di PT. Inti Daya Mandiri Pratama yang berada di di jl. Paralon 1 No.20 Kel. Cigondewah Kaler, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung Jawa Barat 40214. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha trading tekstil dan kegiatan usahanya berupa pertenunan dan perdagangan tekstil. Setiap perusahaan pasti mencari pekerja yang mampu melaksanakan apa yang perusahaan butuhkan dan tentunya PT. Inti Daya Mandiri Pratama membutuhkan para pekerja yang memiliki kinerja

tinggi dan yang semangat akan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena apabila seorang pekerja memiliki kinerja yang sangat tinggi akan berpengaruh pada sikap dan pribadi pekerja tersebut. Pekerja tersebut akan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, memiliki tujuan yang jelas, berani mengambil risiko akan apa yang dihadapinya. Oleh karena itu meminimalisir stress kerja dan menata lingkungan kerja dengan baik akan meningkatkan kinerja para karyawan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja.

Penulis memiliki alasan untuk melakukan penelitian di PT. Inti Daya Mandiri Pratama karena pada dasarnya belum ada yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama mengenai penelitian ini. Adapun penelitian yang sama variabelnya tetapi dengan objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan judul penelitian tersebut di PT. Inti Daya Mandiri Pratama. Berikut adalah beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Inti Daya Mandiri Pratama.

1. Fasilitas kantor yang kurang cukup memadai menjadi penghambat kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja disekitar kantor mengganggu aktivitas kerja
3. Beban kerja orang lain yang dilimpahkan kepada karyawan lain

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, tentang pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dapat di rumuskan pokok – pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama?
2. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama.

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

Manfaat dari penelitian ini adalah suatu dampak dari pencapaian tujuan penelitian. Berbagai manfaat yang menjadi harapan peneliti ialah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan wawasan dan referensi untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan lingkungan kerja dan stress kerja
  - b. Manfaat bagi universitas semoga penelitian ini bisa menjadi referensi serta tambahan informasi bagi para mahasiswa yang menjadi peneliti selanjutnya dan bagi pihak yang membutuhkan yang akan atau sedang melaksanakan penelitian mengenai lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi terhadap manajemen perusahaan dan wawasan yang berharga tentang pengelolaan sumber daya perusahaan serta berbagai regulasi yang terkait langsung dengan sumber daya manusia yang lebih mumpuni untuk perusahaan.

## **F. Kerangka Berfikir**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu dan semua tugas yang ada di sekitar karyawan, seperti pembersihan, musik, dll. (Nitisemito 1992). Lingkungan Kerja ialah seluruh sarana serta prasarana yang tersedia disekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang juga berpotensi mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu (Gouzali Saydam, 2008).

Lingkungan kerja kondusif serta nyaman berpotensi memberikan pengaruh terhadap bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan. Karyawan yang bekerja di tempat yang nyaman dan berperlengkapan lengkap untuk mengerjakan sesuatu serta memiliki rekan kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Sebaliknya apabila tempat kerjanya

kotor, sarana tidak lengkap dan rekan yang tidak sejalan maka kinerja yang akan di hasilkan kurang optimal.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan semangat kepada karyawan dan itu sangat membawa pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

## 2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Stress merupakan suatu kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, serta keadaan seseorang (Handoko, 2010). Sedangkan (KBBI) menjabarkan bahwasanya stress ialah terganggunya mental serta emosioal yang datangnya dari faktor luar.

Hasibuan berpendapat dalam bukunya Stress bisa berguna dan efektif, tetapi bisa juga efektif (tidak berfungsi) atau dapat mengganggu kinerja pekerjaan. Stress terkait pekerjaan dapat meningkatkan atau mengganggu kinerja karyawan tergantung seberapa berat tekanan yang di terima para karyawannya itu sendiri.

Stres kerja dapat meningkatkan atau mengganggu kinerja karyawan, tergantung pada tingkat stressnya. Stress kerja juga dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan yang dialami oleh para karyawan karena tekanan dari stress kerja maka kinerja karyawan terganggu. Adapun stress kerja yang menimbulkan dampak positif bagi kinerja sebagian karyawan karena dengan meningkatnya stress kerja maka karyawan tersebut pasti mengerahkan seluruh sumberdaya yang dimiliki untuk melengkapi persyaratan dan kebutuhan pekerja.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berdekatan dan ada disekitar pekerja yang bisa berpengaruh langsung dalam terlaksananya pekerjaan (Nitisemito 1992). Lingkungan kerja merupakan salah satu sarana serta prasarana di sekeliling ketenagakerjaan yang berpotensi berdampak terhadap pencapaian kerja. (Gouzali Saydam, 2008).

Stress adalah situasi tegang yang memengaruhi sisi emosional, cara berpikir serta keadaan seseorang. (Handoko, 2008). Stress kerja ialah gejala kecemasan dan tekanan yang dirasakan para karyawan ketika sedang bekerja (Mangkunegara, 2008).

Stress kerja merupakan kondisi emosional yang muncul akibat tidak sesuai beban kerja yang diberikan dengan kompetensi individu. Sama halnya seperti lingkungan kerja, stress kerja juga ada yang berpengaruh positif dan negatif. Dengan adanya tekanan yang muncul pada saat stress kerja karyawan kinerja karyawan akan cenderung lebih ulet serta memberikan output yang berkualitas pada saat menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, stress kerja yang berpengaruh negatif akan menghambat kinerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal, dan lingkungan kerja yang baik juga akan mendorong kepada hal-hal yang baik.

#### **G. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu didefinisikan sebagai beberapa hasil penelitian yang sedang penulis lakukan yaitu mengenai lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis mengambil referensi dari hasil penelitian terdahulu untuk dijadikan acuan dan memperluas referensi dalam pembuatan penelitian yang sedang penulis kerjakan.

Tabel dibawah ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan referensi oleh penulis yang berkenaan mengenai lingkungan kerja serta stress kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.1****Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Kartika Dewi Lestari (2015)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.	Adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Khoirunnisa Isnaini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo)	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Fazi Septian (2016)	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja PT PLN (Persero) Rayon Ujung Berung	Stress kerja on the job berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada	Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Chadek Novi Charisma Dewi, Wayan Bagla dan Gede Putu Agus Jana Susila (2018)	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Adanya pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Isep Mujiyburrohman (2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stress kerja pada PO Primajasa Tasikmalaya	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.	Firman Wahyu (2019)	Pengaruh Stress kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada	Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Sekretariat daerah Jawa Barat	pegawai
--	--	-------------------------------	---------

Sumber : Data diolah oleh penulis

Dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu sudah banyak penelitian yang berkenaan tentang pengaruh lingkungan kerja serta stress kerja terhadap kinerja karyawan, namun pembeda dainantara penelitain yang penulis kerjakan dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitiannya.

## H. Hipotesis

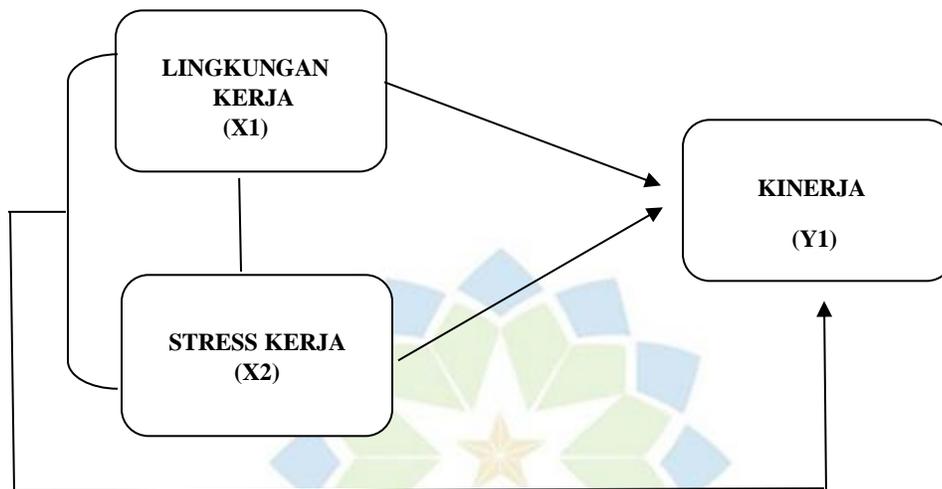
H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama

H2 : Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama

H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama.

## I. Model Penelitian

Merujuk pada hipotesis sebelumnya, maka model penelitian yang diambil bisa dilihat dalam bagan dibawah ini.



*Gambar 1.1*  
*Model Penelitian*



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG