

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Aspek penting dari setiap bisnis atau organisasi adalah sumber daya manusianya. Pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tergantung pada status orang-orang dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk memudahkan terwujudnya visi dan misi perusahaan, perusahaan perlu menerapkan cara-cara yang dianggap efisien dan efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2020:10), yaitu mengelola peran tenaga kerja dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan karyawan, organisasi, dan masyarakat sekitar.

Kinerja karyawan, yang dapat didefinisikan ketika individu menjunjung tinggi komitmen mereka terhadap perusahaan, adalah salah satu bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Seperti yang dinyatakan Mangkunegara (2017: 67), kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, selama karyawan menjalani kewajibannya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Setidaknya satu organisasi atau perusahaan dapat menyadari masalah yang berhubungan dengan pekerjaan untuk memastikan kinerja karyawan selalu konsisten. Dengan demikian, tidak ada tekanan pada karyawan yang dapat merugikan kinerja karyawan.

Kasmir (2016: 189) mencantumkan hal-hal berikut sebagai elemen di tempat kerja yang mungkin berdampak pada produktivitas karyawan: motivasi, gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja perusahaan dan tingkat stres kerja para karyawan perusahaan.

Hasibuan (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai apa pun yang ada di sekitar pekerja yang mungkin berdampak pada bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) membagi lingkungan kerja kedalam dua jenis: fisik dan non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini termasuk semua wujud yang ada di sekitar tempat kerja, yang berkaitan dengan kondisi lokasi atau ruang, penyelesaian pekerjaan, dan alat atau peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Di sisi lain, Sedarmayanti (2017) menjelaskan lingkungan kerja sebagai persekutuan yang terjalin, baik antara atasan dan karyawan, karyawan dengan sesama karyawan ataupun dengan bawahan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam tanggapan Gibson (1994), ialah faktor yang muncul dari variabel individu, variabel psikologis dan organisasional. Gibson berbagi model kinerja teoritis dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhinya. Variabel individu (latar belakang, keterampilan dan kemampuan, demografi), variabel psikologis (motivasi, sikap, kognisi, kepribadian, dan stres kerja), dan variabel organisasi (sumber daya, struktur,

penghargaan, kepemimpinan, dan desain kerja). Handoko (2014:200), menafsirkan stres sebagai suatu keadaan kegentingan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan situasi seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengganggu proses berpikir seseorang dan mengancam kemampuannya untuk mengatasi lingkungan. Karyawan dapat mengembangkan berbagai jenis gejala stres yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Stres yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat diekspresikan dalam perilaku serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum diasumsikan bahwa dampak stres akan lebih terlihat daripada penyebab stres itu sendiri. Stres dapat diartikan dengan banyak cara. Orang sering menggambarkan stres sebagai frustrasi, cemas, atau khawatir tentang hal-hal yang akan mempengaruhi pikiran.

Stres umumnya dipandang sebagai kebugaran yang buruk, tetapi pada susunan tertentu stres dapat membangkitkan kinerja karyawan, karena stres adalah hasil dari tekanan teman sebaya dan persaingan yang baik di tempat kerja. Hal ini karena tingkat stres tertentu dapat menyebabkan karyawan memunculkan ide-ide inovatif untuk memecahkan suatu masalah di tempat kerja sehingga stres dapat menjadi keadaan yang konstruktif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu dikembangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja dan stres kerja. Jika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang baik dan memiliki tingkat stres kerja yang positif, maka mereka dapat meningkatkan hasil kinerjanya di perusahaan. Semua perusahaan memiliki

tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaannya, begitu pun dengan *Home Industry* Barokah Pangalengan.

Home Industry Barokah merupakan UKM (Usaha Kecil dan Menengah) yang bergerak dibidang pengolahan dan penjualan produk olahan susu sapi. *Home Industry* Barokah bertempat di kampung Norogtog, RT 01/RW 02, Desa Margamulya, Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Produk makanan yang diproduksi berupa karamel susu, dodol susu, dan kerupuk susu, dengan kapasitas produksi rata-rata 200 liter susu per harinya. *Home Industry* Barokah membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi tanggungjawab karyawan juga bagaimana karyawan tersebut bersikap selama melakukan pekerjaan. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat melakukan penataan terhadap lingkungan kerja perusahaan dengan baik dan meminimalisir stres kerja yang berlebih pada karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan antara peneliti dengan narasumber yaitu Bapak Ateng Zaelani selaku *owner Home Industry* Barokah, diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan di perusahaan terkadang mengalami peningkatan dan penurunan. Pada waktu tertentu kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan diduga dikarenakan beberapa faktor penyebab diantaranya lingkungan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja diduga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dari segi lingkungan fisik

Home Industry Barokah peralatan kerja yang digunakan masih menggunakan peralatan yang manual, diduga hal tersebut menjadi salah satu faktor terhambatnya kinerja karyawan di *Home Industry* Barokah. Mengenai stres kerja pada karyawan, berkaitan dengan *Home Industry* Barokah yang memproduksi produk-produk turunan susu sapi sebagai oleh-oleh yang di pasarkan di daerah pariwisata yang ada di wilayah Bandung. Pada waktu-waktu tertentu seperti pada waktu libur sekolah dan cuti panjang jumlah permintaan barang mengalami peningkatan yang cukup besar, dengan begitu terjadi penambahan beban kerja karyawan yang di sertai peningkatan stres kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan data hasil produksi bulanan *Home Industry* Barokah pada periode tahun 2020-2021.



Tabel 1
Data Hasil Produksi Dodol Susu

| Hasil Produksi Dodol Susu Barokah | | | |
|-----------------------------------|-----------|------------|------|
| No. | Bulan | Tahun (kg) | |
| | | 2020 | 2021 |
| 1 | Januari | 490 | 450 |
| 2 | Februari | 361 | 295 |
| 3 | Maret | 386 | 476 |
| 4 | April | 0 | 672 |
| 5 | Mei | 753 | 181 |
| 6 | Juni | 374 | 193 |
| 7 | Juli | 569 | 128 |
| 8 | Agustus | 446 | 388 |
| 9 | September | 460 | 635 |
| 10 | Oktober | 373 | 618 |
| 11 | November | 488 | 608 |
| 12 | Desember | 451 | 743 |
| Total | | 5151 | 5387 |

Sumber : Laporan Hasil Produksi *Home Industry* Barokah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil produksi dodol susu pada periode 2020 – 2021 telah mengalami ketidak stabilan. Hal tersebut terlihat dari jumlah produksi disetiap bulannya yang tidak stabil, terkadang mengalami kenaikan dan penurunan.

Tabel 2 Data
Hasil Produksi Karamel Susu

| Hasil Produksi Karamel Susu Barokah | | | |
|-------------------------------------|-----------|------------|-------|
| No. | Bulan | Tahun (kg) | |
| | | 2020 | 2021 |
| 1 | Januari | 2682 | 1535 |
| 2 | Februari | 1903 | 1125 |
| 3 | Maret | 1750 | 1648 |
| 4 | April | 0 | 2041 |
| 5 | Mei | 724 | 1693 |
| 6 | Juni | 1730 | 970 |
| 7 | Juli | 2209 | 1124 |
| 8 | Agustus | 2371 | 1796 |
| 9 | September | 2109 | 2169 |
| 10 | Oktober | 1104 | 1971 |
| 11 | November | 1686 | 2452 |
| 12 | Desember | 2388 | 2624 |
| Total | | 20656 | 21148 |

Sumber : Laporan Hasil Produksi *Home Industry* Barokah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil produksi karamel susu pada periode 2020 – 2021 telah mengalami ketidak stabilan. Hal tersebut terlihat dari jumlah produksi disetiap bulannya yang tidak stabil, terkadang mengalami kenaikan dan penurunan.

Tabel 3 Data
Hasil Produksi Kerupuk Susu

| Hasil Produksi Kerupuk Susu Barokah | | | |
|-------------------------------------|-----------|------------|------|
| No. | Bulan | Tahun (kg) | |
| | | 2020 | 2021 |
| 1 | Januari | 118 | 49 |
| 2 | Februari | 100 | 17 |
| 3 | Maret | 64 | 47 |
| 4 | April | 0 | 86 |
| 5 | Mei | 64 | 79 |
| 6 | Juni | 66 | 15 |
| 7 | Juli | 81 | 14 |
| 8 | Agustus | 88 | 66 |
| 9 | September | 87 | 47 |
| 10 | Oktober | 49 | 64 |
| 11 | November | 67 | 62 |
| 12 | Desember | 48 | 74 |
| Total | | 832 | 620 |

Sumber : Laporan Hasil Produksi *Home Industry* Barokah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil produksi kerupuk susu pada periode 2020 – 2021 telah mengalami ketidak stabilan. Hal tersebut terlihat dari jumlah produksi disetiap bulannya yang tidak stabil, terkadang mengalami kenaikan dan penurunan.

Berdasarkan latar belakang tersebut timbul rasa ingin tahu peneliti untuk melakukan penelitiannya dengan judul, yaitu **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan *Home Industry* Barokah Pangalengan)”**.

Responden yang diwawancarai dalam melakukan survei ini adalah karyawan yang bekerja di *Home Industry* Barokah Pangalengan. Sampel penelitian ini didedikasikan untuk karyawan *Home Industry* Barokah ini karena mereka sudah mengetahui penelitian ini dan diharapkan dapat memberikan data yang dapat dipercaya.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Mengingat latar belakang di atas, masalah ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Karyawan tidak dapat menerapkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Konflik dalam lingkungan kerja.
- 3) Beban kerja yang terlalu berat.
- 4) Kurang nyaman saat bekerja.
- 5) Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.
- 6) Hubungan kerja yang kurang baik.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diuraikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Barokah Pangalengan ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Barokah Pangalengan?
- c. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Barokah Pangalengan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Barokah Pangalengan.
2. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Barokah Pangalengan.
3. Mengetahui apakah lingkungan kerja dengan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Barokah Pangalengan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan ilmiah ke bidang manajemen, khususnya bidang sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris tentang keabsahan ide yang dikemukakan oleh para ahli mengenai dampak lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Sosial (Praktis)

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan ide-ide tentang unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh peneliti berikutnya.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk membantu eksekutif perusahaan dalam menganalisis elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, tujuan ini dapat diwujudkan dengan bantuan.



