

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah era globalisasi saat ini, tuntutan setiap perusahaan semakin tinggi untuk memiliki manajemen yang baik. Efektivitas suatu perusahaan dapat meningkat jika memiliki manajemen perusahaan yang baik. Suatu perusahaan dapat mencapai efektivitas yang baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Sedarmayanti (2017:307) sumber daya manusia sangat penting peran nya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dasar dan kunci keberhasilan terwujudnya tujuan perusahaan.

Dalam "Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi" oleh Benjamin Bukit dkk, menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan nya dipengaruhi oleh kemampuan terpadu yang dimiliki sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut. Dalam mengelolanya, sumber daya manusia menjadi hal yang sulit dan kompleks. Karena mereka mempunyai perasaan, pemikiran, dan keinginan yang dibawa kedalam organisasi. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola manusia yang berada di dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2020:10),

manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Adanya sumber daya manusia yang baik dan kompeten akan membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan dari adanya sumber daya manusia yang baik dan kompeten akan meningkatkan kemajuan perusahaan. Berlaku juga sebaliknya, jika kinerja yang dihasilkan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menggambarkan perilaku yang dilakukan karyawan saat bekerja yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Menurut Rue dan Byar (dalam Serdamayanti, 2017:464) kinerja adalah pencapaian hasil. Kinerja yang baik dalam organisasi adalah salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Karena itu karyawan perlu diperhatikan dan diatur keberadaanya sebagai usaha dalam mencapai kinerja yang baik. Setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Dari individu dengan individu lainnya, kinerja yang dimiliki tidak akan sama dikarenakan dalam mengerjakan pekerjaan nya memiliki tingkat yang berbeda. Tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dalam kenyataan nya ada beberapa karyawan yang masih memiliki kinerja yang rendah, dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi perusahaan, masalah sumber daya manusia memang menjadi masalah tersendiri. Karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan

nya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Yang mana kualitas dari sumber daya manusia dapat terlihat dari kinerja karyawan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

Sedarmayanti (2017:26) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Afandi (2018:65), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya pendingin ruangan, penerangan yang memadai, dan sebagainya. Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan secara menyeluruh agar berdampak baik bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan jadi dampak dari kenyamanan yang ditimbulkan dalam lingkungan kerja yang baik. Begitupun juga sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami karyawan dapat berakibat fatal, yaitu menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Itu artinya perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena melibatkan segala hal yang berkaitan dengan tata ruang disekitar karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:26) bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan nya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kondisi lingkungan yang kurang baik dapat menuntut waktu dan tenaga yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan nonfisik. Suatu keadaan dalam bekerja yang menyangkut suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan lingkungan kerja fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sikap saling menghargai perbedaan antar karyawan, sikap ramah karyawan, dan lain sebagainya yang dapat memaksimalkan kualitas pemikiran karyawan yang mengarah pada peningkatan kinerja mereka. Contohnya hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan, hubungan antar sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Dalam manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja non fisik menjadi hal yang perlu diperhatikan. Karena lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan terhadap karyawan. Hubungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja maka akan mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kondisi kerja yang baik akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan, dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu tersebut, Robbins (2006:179).

Lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan oleh perusahaan secara menyeluruh agar berdampak baik bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dengan hubungan kerja yang terjalin baik. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan jadi dampak dari kenyamanan yang ditimbulkan dalam lingkungan kerja non fisik yang baik. Begitupun juga sebaliknya,

ketidaknyamanan lingkungan kerja non fisik yang dialami karyawan dapat berakibat fatal, yaitu menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Itu artinya perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik karena melibatkan segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan dalam bekerja baik dengan atasan, bawahan, maupun antar rekan kerja.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal maka keseimbangan kehidupan kerja yang sehat diperlukan oleh karyawan. Maka dari itu mengatur tingkat stres karyawan penting dilakukan oleh perusahaan. Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018:89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Stres adalah bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari, karena stres bisa terjadi pada diri setiap manusia dan setiap saat. Apabila stres kerja berada pada tingkat rendah sampai sedang maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik, dan apabila dalam tempo waktu yang lama dan berlebihan maka akan memperburuk karyawan. Kinerja akan menurun jika stres menjadi lebih besar, karena stres akan mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja menjadi nol akibat dari jika karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, karyawan menjadi putus asa, tidak kuat lagi dalam bekerja, atau bahkan sampai keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres tersebut.

Penelitian mengenai lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya oleh L.P Rismayanti, N.M.D.A Mayasari (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Kertha Usada di tengah pandemi Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada. Selain itu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada. Serta stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada. Selain itu, lingkungan kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi stres kerja perawat RSUD Kertha Usada. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan atau perbaikan pada lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap lingkungan kerja maka berdampak juga pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebaliknya setiap penurunan stres kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Juga lingkungan kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi stres kerja. Hal ini berarti setiap peningkatan dari lingkungan kerja akan berdampak pada penurunan stres kerja. Begitu juga sebaliknya, setiap penurunan dari lingkungan kerja maka berdampak pada peningkatan stres kerja.

Berhubungan dengan pentingnya masalah lingkungan kerja dan stres kerja maka dari itu penulis menentukan subyek penelitian pada PT. Surya Lestari

Mandiri (Surya Toserba) cabang Kadipaten. Surya Toserba cabang Kadipaten ini berlokasi di Jl. Siliwangi No.2, Liangjulung, Kec. Kadipaten, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat kode pos 45452. Surya Toserba merupakan pusat perbelanjaan yang dilengkapi dengan dukungan infrastruktur dan pencipta suasana tentu nya selain menjadi lokasi toko-toko ritel untuk menjangkau konsumen didalamnya. Selain tempat belanja, Surya Toserba cabang Kadipaten juga memiliki fasilitas kolam renang dengan pintu masuk terpisah dan terdapat biaya untuk masuk. Pusat perbelanjaan tentu saja memiliki persaingan yang ketat didalam nya karena termasuk bisnis ritel yang mendukung keberadaan dari pusat perbelanjaan. Untuk dapat bersaing dengan pusat perbelanjaan lainnya, salah satu nya dituntut memiliki kinerja karyawan yang tinggi dari tiap-tiap karyawan dalam pencapaian tujuan Surya Toserba cabang Kadipaten.

Pramuniaga di Surya Toserba cabang Kadipaten menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen. Karena pramuniaga mempunyai salah satu tugas utama yaitu melayani calon konsumen yang mana berhubungan langsung dengan calon konsumen. Maka dari itu pramuniaga diharapkan memiliki kinerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Mengingat begitu penting nya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan pelayanan konsumen, oleh sebab itu perlu untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja pramuniaga nya.

Namun yang terjadi saat ini, ditemui beberapa pramuniaga yang menurun kinerja nya. Fenomena yang terjadi pada pramuniaga Surya Toserba cabang Kadipaten adalah ada beberapa pramuniaga yang tidak fokus pada saat melaksanakan pekerjaannya. Dengan tidak fokusnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nya tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu

sendiri. Selain itu, ditemukan juga beberapa pramuniaga yang terlambat masuk kerja dan bahkan ada yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal tersebut bersumber langsung dari wawancara dengan manajer HRD Surya Toserba Cabang Kadipaten. Menindak karyawan yang terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan, manajer HRD akan memberikan peringatan secara lisan terlebih dahulu. Bila tidak ada perubahan maka akan langsung diberikan surat peringatan ke 2. Berikut ini tabel dari absensi pramuniaga Surya Toserba cabang Kadipaten dari bulan Agustus tahun 2021 sampai dengan Februari tahun 2022.

Tabel 1.1
Absensi Pramuniaga
Surya Toserba cabang Kadipaten
2021-2022

Bulan	JHK (Hari)	JP (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Agustus	27	51	75	5,44
September	26	51	96	6,10
Oktober	27	51	78	5,66
November	26	51	80	6,03
Desember	27	51	106	7,69
Januari	27	51	73	5,30
Februari	24	51	90	7,35
Rata-rata				6,22

Perhitungan dari tingkat absensi tersebut dihitung menggunakan rumus yaitu:
 Tingkat Absensi = $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{(\text{Jumlah Pramuniaga} \times \text{Jumlah Hari Kerja})} \times 100\%$. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja. Tidak masuknya pramuniaga biasanya dikarenakan sakit, cuti, kematian keluarga, serta ada sedikit yang tidak masuk tanpa keterangan. Untuk pramuniaga

yang masuk terlambat tetap diketerangan hadir tetapi diberikan peringatan secara lisan terlebih dahulu agar tidak mengulanginya kembali.

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pramuniaga di Surya Toserba cabang Kadipaten menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat toleransi absensi yaitu sebesar 5%. Sedangkan tingkat rata-rata absensi pramuniaga Surya Toserba Cabang Kadipaten yaitu sebesar 6,22%. Maka tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi absensi. Tingginya tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pramuniaga Surya Toserba Cabang Kadipaten.

Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui secara pastinya apakah kondisi lingkungan kerja yang terdapat di Surya Toserba cabang Kadipaten dapat meningkatkan kinerja karyawan atau tidak. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik yang ada di Surya Toserba cabang Kadipaten dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, penulis juga ingin mengetahui sejauh mana tingkat stres kerja karyawan Surya Toserba cabang Kadipaten dan pengaruh nya terhadap kinerja karyawan. Dalam pekerjaannya tersebut tentu saja diberikan pekerjaan yang proporsional sesuai dengan bidang nya. Tetapi kadang kala dengan adanya lembur, pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu, target yang harus dicapai akan menjadi masalah pekerjaan dan atau masalah diluar pekerjaan yang akan memungkinkan berdampak pada kemunculan dari stres kerja.

Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba cabang Kadipaten menjadi hal yang belum pernah dievaluasi oleh pihak Surya Toserba cabang Kadipaten maupun pihak lainnya. Maka dari itu, perlu dianalisis mengenai sejauh mana pengaruh stres kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba cabang Kadipaten melalui penelitian ini. Penulis berharap dapat membantu terhadap Surya Toserba cabang Kadipaten dalam menemukan hubungan yang konkrit antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada Surya Toserba cabang Kadipaten. Selain itu juga, peneliti berharap dapat membantu Surya Toserba cabang Kadipaten dalam membuat lingkungan kerja yang baik dan kondusif, serta menerapkan manajemen stres yang tepat kepada karyawan di Surya Toserba cabang Kadipaten, supaya kinerja karyawan Surya Toserba cabang Kadipaten semakin baik dan optimal, hingga menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan di Surya Toserba cabang Kadipaten.

Maka dari itu, berdasarkan hal diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat sejauh mana **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian terhadap Pramuniaga di PT. Surya Lestari Mandiri Cabang Kadipaten).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten;

2. Bagaimana stres kerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten;
3. Bagaimana kinerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten;
4. Bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten baik parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten;
2. Stres kerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten;
3. Kinerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten;
4. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pramuniaga PT. Surya Lestari Mandiri cabang Kadipaten baik parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan serta pengetahuan terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang dapat digunakan sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

c. Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan serta membahas lebih lanjut tentang masalah yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan di perpustakaan di Universitas Siliwangi dan sebagai bahan pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang melakukan penelitian terhadap permasalahan serupa di masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Surya Lestari Mandiri kantor cabang Kadipaten yang berlokasi di Jl. Siliwangi No.2, Liangjulang, Kec. Kadipaten, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat kode pos 45452.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian ini kurang lebih dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, terhitung mulai dari bulan November tahun 2021 s.d bulan April tahun 2022 sesuai dengan jadwal yang terlampir.