

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Kinerja karyawan merupakan sebuah aksi, bukan kejadian.

Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode

waktu tertentu yang ditujukan pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Dalam seiring berjalannya waktu seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen itu tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDMnya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) adalah Individual, psikologis, dan organisasi. Faktor individu yaitu kemampuan, latar belakang, dan demograf.

Psikologis yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Seperti pada saat ini, masih ada masalah-masalah kinerja yang terdapat diperusahaan-perusahaan berkembang ataupun yang sedang berkembang. Masalah kinerja yang biasa ditemukan pada perusahaan adalah kurangnya tingkat motivasi bekerja, ketidaksesuaian tingkat pekerjaan dengan imbalan yang didapatkan karyawan, kurangnya kekompakan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurang memahami antar sesama karyawan, tingkat stress yang dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, ketidak sesuain pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki tiap karyawan dan pimpinan yang terlalu otoriter.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan masalah-masalah yang ada yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja dan berprestasi.

Permasalahan kinerja yang biasa ditemukan diperusahaan pada umumnya contohnya adalah kurangnya tingkat motivasi dalam bekerja, ketidaksesuaian tingkat pekerjaan dengan imbalan yang didapatkan karyawan, kurangnya kekompakan dalam bekerja disebabkan oleh kurang memahami antar sesama karyawan, tingkat stress dipengaruhi oleh beban kerja berlebihan, ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki tiap karyawan, kurangnya tingkat disiplin kerja, lingkungan pekerjaan, budaya antar karyawan yang berbeda dan pimpinan terlalu otoriter.

Masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut, berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Ditinjau dari segi masalah pada lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, dekorasi ruangan, suhu udara, keamanan kerja, hubungan karyawan dan sebagainya. Masalah yang terdapat pada perusahaan ini adalah kurang memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja. Dilihat dari sisi lingkungan terdapat masalah pada tempat yang berdebu membuat karyawan menjadi bekerja tidak nyaman, tempat gudang penyimpanan barang yang sudah tidak layak pakai, seperti bocor pada saat hujan, penerangan ditempat kerja masih sangat kurang.

Jika diperhatikan dari sisi kebutuhan fasilitas kerja perusahaan ini juga sangat kurang, seperti contohnya pada bagian administrasi fasilitas AC masih kurang layak dan fasilitas wifi juga belum tersedia dan mobil untuk mensuplay

barang masih kurang perawatan yang cukup dan dekorasi tempat kerja kurang diperhatikan seperti contohnya, tempat pengangkutan barang ketruk berdekatan dengan tempat administrasi. Hal ini apabila tidak diperhatikan membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja dan merasa terganggu dalam bekerja.

Lingkungan kerja 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 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.

Kondisi kerja yang baik adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan tenteram terhadap pegawai. Apabila kondisi tempat kerja baik, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja memberi pengaruh buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan yang dikatakan baik

apabila seseorang dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama dan lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan juga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang penting pada kinerja. Tidak hanya pada lingkungan kerja sama yang memiliki masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja yang dialami pada karyawan saat ini juga membuat permasalahan bagi perusahaan yang harus diperhatikan, karena stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres 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.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. 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.

Apabila kedua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Kedua masalah dapat kita lihat dari segi lingkungan kerja dan stres kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja dan stres kerja para karyawan ini kurang diperhatikan maka hal tersebut dapat menghambat berjalannya manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kumpulan Toko bangunan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian bahan-bahan bangunan bertempat di daerah kecamatan Sepuluh kabupaten Bangkalan. Perusahaan ini yang menjual kumpulan bahan bangunan yang ada di wilayah kecamatan Sepuluh. Bahan bangunan yang dijual oleh perusahaan-perusahaan ini adalah seperti contohnya semen, batu bata, batu putih, berbagai macam pasir dan bahan-bahan bangunan lainnya yang dibutuhkan untuk pembangunan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan tersebut tetap mampu berjalan sesuai dengan keinginan dan visi misinya.

Tujuan dan harapan perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dalam persaingan perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya dengan sebaik-baiknya. Namun seiring berjalannya waktu, pimpinan perusahaan terkadang kurang memperhatikan lingkungan sekitar di tempat karyawan bekerja dan tingkat stres kerja karyawan yang dapat berakibat dengan menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas yang bersumber dari hasil wawancara langsung pada karyawan dan pemilik toko bangunan, maka penulis tertarik untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan toko bangunan, karena kinerja karyawan dapat diukur dari terpenuhinya realisasi dan pencapaian target, maka karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti lingkungan kerja yang terpenuhi dengan baik dan tingkat stres kerja karyawan yang berkurang. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN KECAMATAN SEPULUH KABUPATEN BANGKALAN”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko bangunan di kecamatan Sepuluh?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko bangunan di kecamatan Sepuluh?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan toko bangunan di kecamatan Sepuluh

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko bangunan di kecamatan Sepuluh
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko bangunan di kecamatan Sepuluh

3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan toko bangunan di kecamatan Sepuluh

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1.4.1. Aspek Teoritis

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) peneliti dan pembaca dalam segi teori maupun praktek dan Penelitian ini dapat digunakan untuk dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian bagi penelitian yang sejenis.

1.4.2. Aspek Praktis

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dari sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Sebagai menambahkan ilmu pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.