

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Makin tinggi kesadaran akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Kharis (2015).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Edison dkk (2016, p.190). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan

dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya melalui peran pemimpin yang bagus untuk memimpin perusahaan tersebut, sebaliknya jika kinerja di perusahaan tidak baik, maka dampaknya akan memperhambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal.

Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada di PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung, yang sekarang menjadi *ritel super market*

dengan bangunan baru yang lebih besar dan lebih lengkap di banding yang dahulu. Dulu di PT Indo Metro Kota Metro Lampung ini hanya menjual bahan bangunan saja, dengan jumlah karyawan 34. Dan sekarang PT Indo Metro Surya Andola berkembang menjadi *ritel super market* dengan menjual bahan bangunan, sanitary, perabotan rumah tangga dan kebutuhan lainnya. Sekarang PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung memiliki karyawan 42 orang, yaitu terbagi 17 karyawan laki-laki 25 karyawan perempuan, yang masing-masing 37 pelayanan dan 4 orang sebagai kasir. Pada tugas masing-masing yaitu melayani konsumen seperti menata barang-barang, mengawasi, mengamankan, mengemas, membersihkan serta mengangkat barang ke mobil.

PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung yaitu : Kualitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur karyawan, dimana kinerja karyawan menurun karena masih ada nya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan saat mengerjakan pekerjaan, karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang karena karyawan mempunyai beban pekerjaan yang lebih dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Ketepatan waktu diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya, dimana waktu menyelesaikan pekerjaan masih kurang karena karyawan menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Efektivitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2015 dan tahun 2016 :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung Tahun 2015 dan Tahun 2016

Nilai	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	13	38,24%	6	14,29%
Baik	16	47,06%	18	42,86%
Cukup	4	11,77%	15	35,71%
Kurang	1	2,93%	3	7,14%
Jumlah	34	100%	42	100%

Sumber: PT Indo Metro Surya Andola Metro Lampung Tahun 2017

Berdasarkan data data di atas dapat di lihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Pada tahun 2016 dengan jumlah 42 karyawan mendapat penilaian kinerja sangat baik sebanyak 6 karyawan (14,29%), dan pada tahun 2015 dengan jumlah 34 karyawan mendapat penilaian karyawan sangat baik sebanyak 13 karyawan (38,24). Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 42 mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 18 karyawan (42,86%) dan tahun 2015 dengan jumlah karyawan 34 mendapat penilaian baik sebanyak 16 karyawan (47,06%). Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 42 karyawan mendapat penilaian cukup sebanyak 15 karyawan (35,71), dan pada tahun 2015 dengan jumlah 34 karyawan mendapat penilaian kinerja cukup sebanyak 4 karyawan (11,77). Pada tahun 2016 dengan jumlah 42 karyawan mendapat penilaian kinerja kurang sebanyak 3 karyawan (7,14%), dan pada tahun 2015 dengan jumlah 34 karyawan mendapat penilaian kinerja kurang sebanyak 1 karyawan (2,93%). Dari data di atas dapat di jelaskan bahwa secara jumlah karyawan persatuan memang berbeda dari tahun 2015 dan 2016, karena memang karyawan 2016 lebih meningkat namun jika di lihat dari jumlah persentase, kinerja karyawan tahun 2016 menurun di banding tahun 2015. Dari data di atas peneliti menduga bahwasannya penurunan kinerja karyawan ini di sebabkan stres kerja dan lingkungan kerja.

Dari permasalahan tersebut, upaya untuk meningkatkan kinerja diantaranya dengan memperhatikan stres kerja karyawan di dalam perusahaan. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.724) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal ini di dukung juga oleh Mangkunegara dalam Rico dkk (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu serta disisi lain stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh masalah dalam maupun diluar perusahaan.

Pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung stres kerja yang masih dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peneliti menemukan permasalahan yang terjadi pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung yaitu karyawan susah berkonsentrasi dan bekerja secara maksimal yang di sebabkan konflik kerja di ukur dari persepsi responden tentang hubungan antar karyawan yang buruk dengan tidak bekerja sama yang baik, dimana terdapat kesalahan pemasangan tulisan harga dengan harga aslinya, dan jika ada kerugian antar karyawan saling menyalahkan antar karyawan bahkan antar sif. Banyak persaingan yang tidak sehat karena karyawan saling menuduh dengan karyawan lain bila ada kerugian atau kecurangan dalam bekerja supaya nama baik nya tidak buruk oleh pimpinan untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan dengan cara masing-masing.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain stres kerja adalah lingkungan kerja. Fariz dkk (2013) dan Ferry dkk (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, karyawan akan nyaman bila lingkungan kerja yang dirasa nyaman dan bisa tercipta keadaan aman dan bersih, sehingga karyawan dapat bekerja

secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sedarmayanti dalam Ika dan Heru (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok. Menurut Kadarisman dalam Bayu dan Sri (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memdeterminasii pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Menurut hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peneliti menemukan permasalahan yang terjadi pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung yaitu karyawan bermalas-malasan dan tidak bersemangat yang di sebabkan lingkungan kerja fisik di ukur dari persepsi responden tentang semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekiar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan langsung maupun tidak langsung dimana lingkungan kerja fisik masih kurang karena terdapat lampu-lampu pada tempat kerja sebagian sudah tidak hidup lagi, tata ruang yang kurang baik yang dapat mengganggu ruang gerak serta kebersihan di dalam toilet yang banyak perlengkapan cleaning servis yang berantakan. Lingkungan kerja non fisik di ukur dari persepsi responden tentang keadaan hubungan kerja antara sesama rekan kerja atau dengan atasan, dimana hubungan kerja belum baik karena pada kenyataannya antara karyawan dengan karyawan saling menuduh bila terdapat kesalahan atau kerugian yang dialami, karyawan melakukan berbagai cara agar mendapat perhatian dari atasan dan komuikasi antara atasan dengan bawahan tidak berjalan dengan baik karena atasan sedang melanjutkan pendidikan sehingga atasan mempercayakan semua kepada karyawan dan tidak mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan.

Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. Stres kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismi dkk (2016) bahwa stres kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Riko dkk (2017) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apfia (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil judul : **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO METRO SURYA ANDOLA KOTA METRO LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro ?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup yang di jadikan subjek dalam penelitian penulisan adalah karyawan di PT Indometro Surya Andola kota Metro.

2. Ruang lingkup objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah Tenaga kerja karyawan di PT Indo Metro Surya Andola kota Metro Lampung.

3. Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT Indometro Surya Andola kota metro Lampung yang terletak di jalan Sutan Syahrir 24 Tejo Agung Metro Timur kota Metro Lampung.

4. Ruang lingkup waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah dilakukan pada tanggal 13 Juni 2017.

5. Ruang lingkup ilmu pengetahuan

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah bagian sumber daya manusia Perusahaan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas dapat diterapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro

1.5 Manfaat Penelitian

1. Penulis

Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori – teori yang diperoleh dari perkuliahan.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan dan kondisi karyawan di perusahaan berdasarkan lingkungan kerja dan stres kerja karyawan di perusahaan tersebut. erta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

3. Perguruan Tinggi

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan secara singkat gambaran umum penelitian, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi kajian berbagai literature yang berisi teori – teori tentang Sumber Daya manusia, lingkungan kerja karyawan, stres kerja karyawan, kinerja karyawan, serta penelitian-penelitian terdahulu sebagai tinjauan empiris.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, populasi, dan sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis penelitian dan uji pengaruh.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil pengumpulan data dan hasil pengolahan data yang diperoleh dari penelitian serta pembahasan data yang telah diolah.

Bab V Simpulan dan saran

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian diaitkan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, saran dari peneliti ini, serta keterbatasan penelitian sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.