

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam keunggulan kompetitif suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Selain menurut para ahli, terminologi sumber daya manusia juga telah di definisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda pada setiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam berjalannya suatu tujuan. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun sumber daya lain tersedia. Tanpa sumber daya manusia

perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun sumber daya lain tersedia. Sumber daya manusia merupakan penentu arah dan tujuan perusahaan tersebut berjalan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang penuh bagi karyawan mereka agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Mengetahui bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama dalam persaingan kompetitif perusahaan, maka sumber daya manusia dituntut untuk memberikan nilai atau kualitas yang bagus dalam penilaian perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga diharuskan memberikan atau memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai itu semua, maka hasil kerja yang diberikan oleh sumber daya manusia atau karyawan harus semakin meningkat pada tiap prosesnya.

Adapun hal yang harus dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan itu yaitu dengan tetap menjaga hubungan yang selaras antara karyawan dan perusahaan. Misalnya dengan memberikan perhatian yang cukup bagi karyawan, memotivasi karyawan agar tetap memberikan hasil kerja yang bagus. Dengan begitu karyawan akan merasakan diperhatikan oleh perusahaan serta tidak merasa bahwa hubungan tersebut adalah antara atasan dan bawahan. Selain itu memperhatikan keadaan mental mereka juga hal yang perlu diketahui. Tidak sedikit karyawan yang mengalami stress kerja, hal itu kemudian mengganggu mereka serta berdampak buruk bagi kinerja karyawan di perusahaan. Hal yang paling utama sebelum memberikan motivasi terhadap karyawan dan juga

memperhatikan keadaan mental, perusahaan juga seharusnya memperhatikan pula kondisi atau lingkungan kerja di perusahaan. Agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka lingkungan juga perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan pegawai akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pegawai dan menimbulkan stress. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019).

Perusahaan harus dapat menciptakan suatu kondisi yang dapat menjadikan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan alasan atau dorongan seseorang dapat melakukan suatu hal yang mereka butuhkan atau inginkan. Menurut Sadirman (2007), motivasi berasal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, lebih-lebih bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau terdesak.

Motivasi kerja merupakan hal utama yang diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, khususnya di masa pandemi seperti ini. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Di masa pandemi seperti ini tentunya banyak karyawan yang merasa kurang motivasi atau bahkan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang profesional.

Selain memotivasi karyawan, sebagai upaya meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat stress kerja kepada setiap karyawan atau kepada setiap SDM yang miliki. Stress kerja sendiri merupakan suatu keadaan atau kondisi seseorang dimana kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Secara komprehensif, stress kerja dapat diartikan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Pada akhirnya stress yang berlebih dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008).

Stress kerja merupakan suatu masalah yang serius yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang mengalami stress kerja dapat berakibat pada pekerjaan mereka. Di masa pandemi seperti ini cenderung menjadi alasan tersebar mengapa karyawan dapat mengalai stress kerja, pendapatan perusahaan yang menurun mengakibatkan gaji mereka ikut mengalami penurunan, sehingga

karyawan menjadi stress dan berdampak pada pekerjaan mereka yang tidak optimal. Hal itu dapat merusak sistem perusahaan dan terjadilah perusahaan yang gulung tikar akibat hal tersebut. Hubungan antara stress kerja dan berbagai penyakit dapat menimbulkan gangguan suasana hati dan tidur, gangguan pencernaan dan sakit kepala, gangguan hubungan dengan keluarga dan antar teman. (Mahiri, 2016) Stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh.

Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah fighting disease cells. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah. Stress dihubungkan dengan daya tahan tubuh. Pengaruh stress terhadap daya tahan tubuh ditentukan pula oleh jenis, lamanya, dan frekuensi stress yang dialami seseorang.

Peneliti lain juga mengungkapkan, jika stress yang dialami seseorang itu sudah berjalan sangat lama, akan membuat letih health promoting response dan akhirnya melemahkan penyediaan hormon adrenalin dan daya tahan tubuh. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya. Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui

kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja.

Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Menurut Luthans (dalam Muchlas, 2008) stress didefinisikan sebagai respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi. Menurut Sunyoto (2015:71) stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk. Stress dibedakan menjadi dua bagian yaitu distress yang destruktif dan stress yang merupakan kekuatan positif.

Stress di perlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, semakin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negatif, yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja kembali secara optimal dan efisien.

Pada dasarnya kita menganggap stress merupakan perilaku yang sangat negatif, yaitu suatu kondisi yang mengarah pada perilaku fisik yang tidak wajar. Munandar (2008) menyatakan stress tingkat rendah dan tinggi dua-duanya memiliki dampak yang buruk pada pekerjaan. Semakin tinggi keinginan untuk berprestasi maka semakin tinggi pula potensi seseorang akan mengalami stress. Hal itu dikarenakan tingginya antusiasme yang dirasakan oleh seseorang

sehingga jika seseorang mendapatkan keinginan atau antusiasme tersebut akan merasakan beban yang cukup besar, kemudian hal itu akan menjadi sumber dari sikap stress yang akan dialami oleh orang tersebut.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kinerja yang baik dan kinerja yang buruk. Hal itu bisa terjadi jika terdapat alasan tertentu yang mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik atau tidak. Kinerja yang baik terkadang memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri karyawan. Kinerja yang kurang baik terkadang karena faktor luar yang mempengaruhi karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat atau motivasi yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik maka dapat dikatakan perusahaan itu adalah perusahaan yang dapat menghidupi karyawan mereka. Selain tindakan seperti menyediakan segala fasilitas yang dibutuhkan dan juga memberi sedikit kebebasan yang berarti tidak membuat suasana menjadi canggung antara karyawan dengan atasan, sebuah motivasi untuk karyawan juga dibutuhkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison,dkk (2016:190) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan mendapatkan prestasi yang bagus diantara perusahaan yang lain. Hasil kerja karyawan yang baik tentunya dapat didapatkan dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang dilakukan oleh atasan atau oleh perusahaan. Serta memperhatikan kondisi yang dialami oleh karyawan agar tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Cv Sweet seventeen merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu dan sandal yang berdiri pada tahun 2004. Perusahaan ini terletak di Jalan Kundi No.17 Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Cv Sweet seventeen memiliki tujuan untuk mempertahankan eksistensi dan membangun kembali citra industri alas kaki serta meningkatkan daya saing di pasar global. Dari hasil wawancara singkat peneliti dengan Ibu Sriatun selaku kepala bagian di Cv Sweet Seventeen, beliau mengatakan bahwa sebagian besar karyawan beliau memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan data hasil kerja mereka pada setiap bulannya.

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan dari CV Sweet Seventeen 2021

BULAN	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	TOTA L	PENURUNA N PERFORMA
JANUARI	3	14	15	3	-	35	-
FEBRUARI	5	16	9	5	-	35	-2
MARET	2	21	7	5	-	35	-
APRIL	3	19	12	1	-	35	-2
MEI	6	22	5	2	-	35	-
JUNI	1	15	16	3	-	35	-7
JULI	5	15	14	1	-	35	-
AGUSTUS	7	10	13	5	-	35	-5
SEPTEMBE R	4	18	11	2	-	35	-

Keterangan:

Nilai Performansi=

P1: karyawan dengan kinerja luar biasa

P2: karyawan dengan kinerja di atas target

P3: karyawan dengan kinerja mencapai target

P4: karyawan yang kinerjanya tidak mencapai target

P5: karyawan yang kerjanya jauh dibawah target

Dari hasil rekapitulasi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja hampir tiap bulannya. Hal ini berdasarkan jumlah karyawan yang masuk dalam kategori yang lebih rendah setiap bulannya terus bertambah. Karyawan yang hanya menyelesaikan pekerjaannya sesuai target semakin banyak dan karyawan yang bekerja untuk melampaui target yang ditentukan semakin sedikit. Meskipun pada penurunan kinerja ini karyawan masih berada pada kategori menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, tetapi tidak menutup kemungkinan akan ada penurunan yang lebih signifikan lagi apabila fenomena ini dibiarkan secara terus menerus. Penurunan kerja ini terjadi disebabkan karena turunnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

CV Sweet Seventeen merupakan perusahaan yang terbilang cukup baik dalam mengelola sumber daya manusia yang mereka pekerjakan. Pada masa pandemi seperti ini Ibu Sriatun mengatakan bahwa perusahaan tidak melakukan pemberhentian kerja terhadap karyawan mereka pada pandemi covid 19. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan itu memiliki kinerja yang bagus, dikarenakan perusahaan telah memberikan motivasi kerja yang mendorong mereka untuk melakukan tugasnya serta tidak memberikan beban yang mengakibatkan mereka mengalami stress. Meskipun begitu ada juga beberapa karyawan yang mengalami kesulitan namun segera teratasi.

Selain motivasi yang tinggi, perlakuan perusahaan terhadap karyawan juga menjadikan dorongan tersendiri untuk tetap melakukan pekerjaan tersebut. Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada CV Sweet Seventeen yaitu berjumlah 35 orang, yang bekerja dari hari senin hingga Jum'at.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sweet Seventeen Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja berpengaruh seacara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sweet Seventeen?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sweet Seventeen?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sweet Seventeen?
4. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sweet Seventeen?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Sweet Seventeen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi perpustakaan yang berada di kampus UPN Veteran Jawa Timur mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti dimasa depan dengan jenis yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada CV Sweet Seventeen terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, stress kerja dan kinerja karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.