

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi meski disisi lain tidak mudah untuk tercapainya suatu tujuan dalam organisasi (Nurlaila, 2010; Mangkunagara, 2012; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Hasil penelitian, motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja merupakan suatu yang menarik untuk diteliti (Nurlaila, 2010; Rieger dan Slocum, 2011; Sedarmayati, 2011; Handoko, 2012; Hasibuan, 2012; Mangkunagara, 2012; Nitisemito, 2012; Rahmayanti, 2012; Maulana, 2015; Surjosuseno, 2015; Nisyak dan Trijonowati, 2016; Cahyana dan Jati, 2017). Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Hasibuan, dkk, 2012)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012; Rahmayanti, 2014). Penelitian yang dilakukan (Maulana, 2015) menyatakan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah stres kerja. Stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif,

namun stres juga bisa bernilai positif bagi suatu perusahaan (Rieger dan Slocum, 2011). Stres kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan (Handoko, 2012). Stres yang terlampau berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rieger dan Slocum, 2011; Handoko, 2012). Penelitian yang dilakukan (Rieger dan Slocum, 2011; Handoko, 2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian lain yang berbeda dilakukan (Cahyana dan Jati, 2017) menyatakan bahwa hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika stres kerja karyawan semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi dan stres kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Sedarmayati 2011). Hasil penelitian dari (Sedarmayati 2011; Nitisemito, 2012; Surjosuseno 2015) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat produktivitas perusahaan tersebut akan sulit mencapai level yang

tinggi tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan (Nitisemito, 2012). Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya sehingga akan mencapai kinerja yang maksimal, namun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan (Surjosuseno 2015).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka judul penelitian ini yaitu “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. BPR BKK WONOGIRI”.

## **B. Rumusan Masalah**

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan (Nurlaila, 2010; Mangkunagara, 2012; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel pengukur dalam suatu perusahaan. Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja yang baik adalah cara yang dipilih yang dipergunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya supaya dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang kurang stabil (Nurlaila, dkk, 2010 Hasibuan, 2012; Rahmayanti, 2014; Maulana, 2015). Kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan produktivitas secara keseluruhan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai

dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PD. BPR BKK Wonogiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen SDM untuk mengatasi pengaruh motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I      PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

### **BAB III     METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data dan hipotesis, serta hasil pengujian.

#### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran dari penulis yang bersifat membangun untuk pihak yang bersangkutan.