

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi namun tanpa peran manusia, sebuah organisasi tetap tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab terjadinya stres bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Menurut Potale (2015), sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarah serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan

oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi (Handoko,2008). Setiap instansi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memberikan karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan (Mandagie,2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif dan kualitatif. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat.

Stres menurut Robbins (2007,793), suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Cox dalam Pangewa(2005:236), mengungkapkan bahwa stres dapat mengakibatkan beberapa hal, yakni: akibat subjektif (kegelisahan dan kebosanan), akibat perilaku (emosi tidak stabil), akibat kognitif (kurang konsentrasi dan kurang bisa mengambil keputusan), akibat fisiologis (naiknya tekanan darah), serta akibat keorganisasian (menyebabkan kinerja menjadi rendah). dapat diambil kesimpulan stres yang dialami seseorang dapat mengakibatkan tingkat kinerja menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit.

Lingkungan kerja menurut Wulandari (2015), merupakan tempat dimana karyawan melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap

harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dapat memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melaksanakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan akan menurun jika kondisi kerjanya buruk. Kondisi kerja yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Perusahaan PT. Duta Wirya tersebut bergelut dibidang konsultan publik, yang terdapat di kota Surakarta. PT. Duta Wirya berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaannya. Salah satunya adalah dengan cara membenahi kinerja karyawan perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan akan meningkat. Alasan penelitian dilakukan oleh PT. Duta Wirya adalah sebuah perusahaan konsultan publik yang berada di kota Surakarta. Setiap karyawan mempunyai tingkat stres yang berbeda satu sama lain. Terutama para karyawan di setiap bagian yang berbeda tugas dan fungsinya. Mereka harus bekerja sama supaya tujuan dari sebuah organisasi dapat terjadi apabila pada kondisi bekerja terdapat perbedaan aspirasi antar karyawan, pada akhirnya permasalahan terdapat karyawan akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan PT. Duta Wirya dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA WIRYA**”.

B. Perumusan Masalah

Penjelasan latar belakang diatas, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Duta Wirya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Duta Wirya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Wirya.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Wirya.

D. Manfaat Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis

Sebagai alat untuk mempraktekan teori – teori yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan sehingga melalui penelitian ini penulis

mampu menambah pengetahuan secara praktis tentang masalah – masalah yang terjadi dalam dunia bisnis.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian sebelumnya dengan tema yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tentang faktor – faktor seperti lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat diterapkan dalam menentukan strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tujuan teoritis variabel – variabel yang diteliti, daftar pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritik guna untuk menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisis objek dan subyek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang meliputi deskriptif objek penelitian yang meliputi deskriptif perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian dan saran – saran yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.