

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam proses berjalannya suatu organisasi maupun perusahaan. Dewasa ini faktor-faktor berjalannya suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten memiliki kemampuan yang handal, dan tentunya memiliki kinerja yang produktif. Kemajuan teknologi digital dan semakin luasnya pangsa pasar yang menuntut organisasi dan karyawan bekerja secara efisien dan efektif guna dapat bersaing dengan para pesaing yang juga semakin luas. Peran manajer dalam mengelola bawahannya merupakan upaya yang dapat dilakukan manajer dalam mengatasi segala permasalahan yang terjadi terhadap karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Sofyan, 2013). Keadaan lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor dan, panas tidak menutup kemungkinan para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres pada karyawan meningkat, tingkat absensi akan

semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kinerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang.

Masalah lingkungan kerja merupakan hal yang kerap terjadi dalam berjalannya suatu sistem kerja karyawan. Seperti halnya lingkungan yang kurang bersih, keamanan dalam bekerja, suhu ruangan, kelembaban udara, iklim, dan cuaca maupun lingkungan dari para rekan-rekan kerja karyawan itu sendiri. Karyawan dituntut harus bisa beradaptasi dengan indikasi lingkungan kerja yang mengganggu sistem kerja tersebut guna meningkatkan suasana kerja yang nyaman. Perlu adanya komunikasi antara manajer dan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak dalam meningkatkan suasana kerja yang diinginkan. Membenahi fasilitas dan lingkungan yang terdapat di sekitar area pabrik maupun memberi perubahan dari sisi pribadi masing-masing karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Nitisemito (2003) berpendapat bahwa program pencahayaan yang berkualitas akan meningkatkan kinerja mengurangi kelelahan dan ketegangan mata (jaminan kesehatan yang baik bagi pekerja), sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Sebuah pencahayaan yang lebih baik di tempat kerja akan membantu mencegah kecelakaan, bantuan pekerja meningkatkan koordinasi mata-tangan dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan juga merupakan bagian penting dalam terwujudnya keinginan dari karyawan dalam antusiasme melaksanakan pekerjaan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dorongan dan niat yang dimiliki karyawan yang disertai kesungguhan mengerjakan suatu pekerjaan tanpa adanya rasa malas dalam bekerja merupakan hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Manajer yang baik haruslah selalu memberikan dorongan terhadap karyawannya, bukan yang menjatuhkan karyawannya apabila terdapat kesalahan, walaupun karakteristik dari suatu karyawan dengan karyawan lain berbeda. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Smith *et al* 1995).

Kewajiban kerja yang begitu kompleks dan target yang ingin dicapai oleh organisasi sering membuat karyawan dari suatu perusahaan dapat mengalami stress kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan stress bagi pekerja (Spielberger dalam Handoyo, 2001). Seorang karyawan yang stress dapat membuat kondisi kinerja dan produktifitas menjadi menurun dan tidak memungkinkan juga terhadap kondisi kejiwaan dan fisik masing-masing karyawan. Tugas dan peran bagi seorang manajer yang begitu penting memberikan solusi dan perhatian terhadap bawahannya untuk mencegah dan menghentikan stress yang terus berlanjut yang memungkinkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

PT.Candiloka merupakan salah satu pabrik pengolahan teh hijau di daerah Ngawi,PT.Candiloka merupakan pabrik yang terletak di area pariwisata perkebunan teh jamusyang populer belakangan ini, dan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pabrik dalam memproduksi teh hijau agar lebih produktif lagi dalam bekerja dan untuk memenuhi target-target pesanan dalam pengerjaannya, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(STUDI KASUS PADA PT. CANDILOKA NGAWI)".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Candiloka?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Candiloka?
3. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Candiloka?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Candiloka?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan PT.Candiloka.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Candiloka.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Candiloka.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Candiloka.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan pertimbangan terhadap pihak manajemen PT. Candiloka dalam mengambil kebijakan dan keputusan berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Candiloka.

2. Bagi Akademis

Penelitian dilaksanakan untuk mengaplikasikan ilmu yang sudah diperoleh selama menempuh pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan dapat memberikan pembelajaran dan pengetahuan bagi mahasiswa khususnya bidang manajemen SDM

Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam mengerjakan skripsi maupun tugas lainnya.

### 3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan, wawasan yang luas dan informasi bagi para pembaca terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Skripsi**

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Penulisan penelitian pada bab 1 ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Penulisan penelitian pada bab 2 ini menjelaskan tentang landasan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

### **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Penulisan penelitian pada bab 3 ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data,

metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran, dan teknik analisis data.

#### **4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Penulisan penelitian pada bab 4 ini berisikan tentang hasil dari analisis data dan pembahasannya yang terdiri dari deskripsi data, analisis data, pembahasan.

#### **5. BAB V PENUTUP**

Penulisan penelitian pada bab 5 ini berisikan tentang hasil dari kesimpulan penelitian yang telah dibuat dan berisikan saran-saran dari penelitian.