

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi manajemen keorganisasi untuk lebih memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai bahan yang dibutuhkan sudah tersedia, organisasi tidak akan bisa berjalan, karena manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya dalam organisasi memberikan arahan yang positif agar tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik dari sisi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mendorong karyawannya mempunyai prestasi yang baik, dengan demikian akan memberikan dukungan yang optimal bagi perusahaan. Beberapa perusahaan sering kali mempunyai masalah berkaitan dengan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia mempunyai tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas dan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan organisasinya tercukupi.

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan kondisi dimana keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhinya kondisi tersebut yang didapat dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres kerja menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Gregson (2007:29) stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira dapat menangani tuntutan-tuntutan itu.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dilakukan Indah Liana, Victor

P.K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja. Supardi (2003:37), mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menimbulkan karyawan menjadi mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Menurut Amstrong dalam buku Sedarmayanti (2007:75) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri untuk menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka sendiri. Oleh sebab itu, lingkungan kerja memiliki dampak positif. Salah satu aspek meningkatkan pembangunan adalah terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan lingkungan yang produktif, sehingga membuat para karyawan merasa senang dan nyaman.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Robin, Leony Hoki (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, setruktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup aman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna.

Di Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo merupakan pusat industri-industri mebel rotan, di kecamatan ini banyak sekali industri pengrajin mebel yang berbahan dasar rotan sebagai bahan utama yang ditonjolkan. Dalam industri ini kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki karyawan merupakan kunci dalam pembuatan produk. Sudah sejak zaman dahulu hingga sekarang bahkan ada industri mebel rotan ini yang turun temurun yang berada di daerah ini, maka kemampuan produksi mebel rotan dari karyawan maupun pemilik adalah hal utama yang dibutuhkan dalam usaha ini.

Industri mabel rotan ini dalam setiap pekerjaannya harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, adalah karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja dan stres kerja. Apabila dari beberapa faktor tersebut berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu

sebaliknya apabila dari faktor tersebut kurang baik akan berdampak pada kinerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan efektif di dalam perusahaan ini belum sepenuhnya optimal karena ada banyak kendala yang dihadapi. Kendala tersebut seperti stres kerja yang dialami oleh karyawan dan lingkungan kerja yang belum memadai. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, studi penelitian ini akan membahas tentang bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel rotan di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada industri mebel rotan di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo ?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada industri mebel rotan di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo ?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada industri mebel rotan di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri – industri mebel rotan pada Desa Ttrangsans Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri-industri mebel rotan di Desa Trangsans Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

2. Manfaat Empiris

- a. Hasil penelitian ini di harap kan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap para pemilik industri mebel rotan pada Desa Trangsans Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo tentang stress kerja dan lingkungan kerja untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik.
- b. Diharapkan untuk acuan bagi penelitian selanjutnya, serta bermanfaat pula bagi pengembang ilmu pengetahuan yang menyangkut stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan untuk mempermudah pembaca memahami alur penulisan skripsi ini. Secara umum penulisan tersusun dalam lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar analisis penelitian yang meliputi teori stres kerja, lingkungan kerja dan kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variable, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup deskripsi data serta hasil analisis data dan pembahasan penulis terhadap hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran