

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Kenyaman kerja bagi seseorang yang kondusif akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif bisa menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawan, serta hubungan baik antara atasan dan bawahan. Kinerja yang baik dapat dinilai dari kemampuan dan hasil kerja yang dimiliki karyawan seperti merencanakan, mengelola dan mengoperasikan perusahaan. Sehingga diharapkan tujuan perusahaan harus dilaksanakan dengan baik dan benar.

Menurut Mangkunegara (2006:23) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalam perusahaan. Kinerja yang baik dapat dinilai dari kemampuan dan hasil kerja yang dimiliki karyawan. Dalam merencanakan, mengelola, dan mengoperasikan tujuan perusahaan. Sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja selalu menjadi fokus untuk diperhatikan pimpinan perusahaan karena kinerja yang baik selalu didukung oleh faktor kinerja yang baik pula.

Berdasarkan permasalahan sementara yang ada di PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto mengalami penurunan pada kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dilihat dari sisi hasil kerja seperti inisiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi dikatakan kurang baik, semangat kerja untuk

melaksanakan tugas dan tingkat ketepatan waktu serta tingkat kehadiran yang masih rendah mengakibatkan penurunan hasil kerja dan kinerja karyawan menjadi kurang baik. Oleh sebab itu pimpinan PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto melakukan suatu penilaian pada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tentunya hal ini berkaitan dengan kinerja yang diinginkan perusahaan belum maksimal. Terutama disisi penurunan kinerja karyawan.

Untuk melihat suatu kinerja yang baik perlu disadari bahwa lingkungan kerja adalah suatu faktor penting untuk kelangsungan proses kerja. kenyamanan kerja bagi seseorang yang kondusif akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif , meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan , terdapat lingkungan kerja fisik yang memadai seperti ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja kerja, kursi kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2000:183) Dalam jurnal Adolfina dkk (2016:566-574) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Jika lingkungan kerja sudah tertata dan terpenuhi dengan baik, bukan berarti semua pekerjaan selalu berjalan mulus. Karena ada hal-hal lain yang bukan merupakan lingkungan fisik dari perusahaan tersebut. Yaitu dengan

suatu masalah yang terjadi sehingga menyebabkan konflik dan berakibat negatif terhadap karyawan yaitu stres kerja.

Banyak hal yang menjadi pemicu stres pada karyawan. Kendala dalam melaksanakan pekerjaan juga sering didapati karyawan, sehingga karyawan hanya dapat mengeluh dengan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan keadaan yang sebenarnya. Masalah seperti inilah yang menimbulkan stres kerja yang berat pada karyawan, karena dengan hal seperti ini karyawan mendapat teguran dan kritikan oleh atasannya. Beban yang dialami karyawan berakibat tidak baik untuk perusahaan. Karena stres yang dialami karyawan menyebabkan karyawan tidak fokus dan konsentrasinya menurun. Sehingga hasil kerja yang diinginkan perusahaan tidak dapat memberikan hasil yang baik dan tidak maksimal.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Ada baiknya jika seorang atasan selalu memberikan motivasi dan memberikan arahan kepada bawahan sebagai suatu semangat kepada kinerja karyawan tersebut.

Menurut Sunyoto (2016: 61) Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:93) Menjelaskan bahwa Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau

rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan dari kedua pandangan Sunyoto dan Mangkunegara bahwa stres kerja betul-betul harus difokuskan oleh pihak pimpinan dalam suatu perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja harus diperhatikan karena merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja dan stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika diantara lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan stres kerja, jika suatu hal yang menyebabkan stres kepada karyawan dapat menurunkan konsentrasi kerja karyawan. Maka dari itu, ada baiknya jika perusahaan harus mampu menyeimbangkan antara lingkungan kerja dengan fasilitas diruangan itu sendiri, dan memahami kondisi karyawan dalam pembagian tugas yang dibebankan agar tidak menyebabkan stres kerja untuk melancarkan proses operasi dan mendapatkan hasil kerja karyawan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dinyatakan lingkungan kerja maupun stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas untuk memudahkan dalam merumuskan masalah peneliti menitik beratkan pada bidang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dengan objek penelitiannya adalah PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto , penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut Sehingga peneliti mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto** ”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam objek penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dibedakan menjadi 2 tujuan yaitu :

1. Tujuan Umum
  - a. Sebagai salah satu perwujudan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.
  - b. Memenuhi syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat kita ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi PT. Dwi Mulya Jaya Di Mojokerto

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan informasi khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi atau dokumentasi perpustakaan Universitas.