

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha secara global saat, mengalami kemajuan yang sangat pesat. Setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas antar negara satu dengan dengan negara lainnya. Hal ini berdampak juga dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap roda perekonomian suatu negara. Tenaga kerja adalah sebuah asset dalam organisasi yang menjadi sumber daya pendorong dalam mewujudkan kepentingan-kepentingan dan pencapaian tujuan di sebuah perusahaan (Sedarmayanti, 2015:22).

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pada suatu organisasi, baik organisasi non-profit maupun organisasi yang berafiliasi profit. Pencapaian dari tujuan atau target yang telah disusun oleh organisasi, untuk itu lingkungan kerja merupakan unsur terpenting dalam merealisasikan tujuan dari perusahaan. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut (Sedarmayanti, 2015:23).

Mewujudkan pengembangan sumber daya manusia diperlukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang mempunyai arti penting. Hal ini terjadi karena setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin

mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Penilaian kinerja yang baik terhadap karyawan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Adanya penilaian kinerja berkaitan erat dengan mengembangkan karir bagi karyawan (Sedarmayanti, 2015:24).

Suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dikerjakan yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu itu yang disebut dengan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawannya akan meningkatkan kinerja perusahaan, untuk itu ada baiknya karyawan diperlakukan sebagai *partner* kerja yang bukan hanya sebagai pekerja semata (Sedarmayanti, 2015:25).

Melalui mekanisme pengaturan kinerja karyawan akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Oleh karena itu perlu ditunjang

oleh lingkungan yang baik di dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sudah direncanakan oleh organisasi.

CV Pagoda Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor beberapa merek produk tisu. Produk merek tisu yang di distribusikan kepada pengecer antara lain Paseo, Nice, Topy, dan Jolly. Sejalan dengan perkembangan penduduk di provinsi Jambi maka permintaan akan produk tersebut terus meningkat maka CV Pagoda Jaya harus menambah karyawannya agar dapat memenuhi permintaan dari masyarakat dari provinsi Jambi. CV Pagoda Jaya berdomisili di Jalan Lingkar Timur Jambi Selatan Kota Jambi. Lokasi perusahaan mempunyai akses yang mudah untuk lintasan dari barang yang harus didistribusikan. Berikut pada tabel 1 yang gambaran jumlah karyawan pada PT Pagoda Jaya selama 5 (lima) tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan CV Pagoda Jaya Kota- Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	43	-
2019	40	(6,9)
2020	32	(20)
2021	35	9,4
2022	42	20

Sumber data : CV Pagoda Jaya Kota Jambi, 2023

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah karyawan yang bekerja di CV Pagoda Jaya Kota Jambi terus bertambah. Hal ini tergambar di tabel 1.1 Banyaknya karyawan ini

diharapkan dapat memberikan peningkatan yang dibutuhkan oleh konsumen. Secara langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Setiap organisasi memiliki lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengakibatkan tekanan yang akhirnya dapat menimbulkan stress pada karyawan. Suatu perusahaan biasanya memiliki kinerja perusahaan yang berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, apabila kinerja yang baik dilakukan karyawannya maka hasil yang baik akan diperoleh oleh perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti mengharapkan para karyawan yang memiliki prestasi dan skill yang dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Memiliki karyawan yang berprestasi juga akan meningkatkan lagi kinerjanya dengan optimal. Adanya pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, diharapkan perusahaan dapat terus bertahan di dalam persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh hasil yang paling terbaik yaitu memperoleh kesuksesan. Perusahaan yang tetap dapat bertahan di era globalisasi diharapkan dapat mengatasi masalah sumber daya manusia yang ada.

Lingkungan kerja dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah “faktor internal dan

faktor eksternal”. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan sifat seseorang, dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya (Mangkunegara, 2014). Adapun sarana prasarana fisik yang ada dalam lingkungan kerja CV Pagoda Jaya Kota Jambi dapat diuraikan sebagai berikut: Kondisi yang dapat dilihat dan dijabarkan dalam lingkungan kerja tersebut juga dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Sarana dan Prasarana pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi
Periode 2018-2022

No.	Item	2018		2019		2020		2021		2022	
		Baik	Rusak								
1.	Meja Kerja	45	-	45	2	40	-	40	2	40	-
2.	Lampu	40	-	40	-	42	1			42	1
3.	AC	6	-	6	1	5	-	5	-	6	2
4.	Komputer	10	1	10	-	8	-	9	1	10	-
5.	Kursi Kerja	45	-	45	5	42	-	40	-	45	5
6.	Printer	5	-	5	1	4	-	5	1	5	2
7.	Kipas Angin	3	1	3	-	5	-	4	-	5	-
8.	Dispenser	4	-	4	-	5	-	5	2	3	-
9.	Kendaraan Mobil	7	-	7	-	6	-	8	1	7	-

Sumber data : CV Pagoda Jaya Kota Jambi, 2023

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa adanya penurunan kualitas sarana dan prasarana, seperti AC, kursi dan printer yang kurang baik sehingga sarana dan prasarana yang kurang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Keadaan sarana dan prasarana yang kurang baik menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Seperti AC yang menimbulkan rasa panas dalam ruangan membuat karyawan gelisah dan tidak fokus dalam mengerjakan tugas nya, kursi yang kurang memadai menyebabkan karyawan tidak menetap atau

berpindah-pindah posisi, dan printer dengan kondisi yang kurang baik dapat menghambat atau memperlambat percetakan surat-surat yang dibutuhkan oleh perusahaan CV Pagoda Jaya Kota Jambi.

Menurut Mangkunegara (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja adalah didalam menghadapi suatu pekerjaan ada perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan. Ketika seseorang mengalami stress kerja dapat terlihat dari perasaan yang tidak tenang, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, gugup, cemas, tegang, suka menyendiri, mengalami gangguan pencernaan dan tekanan darah meningkat. Berdasarkan uji coba yang dilakukan, ada beberapa masalah yang terlihat di perusahaan yaitu lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan terlalu kaku dan kurang fleksibel ditambah dengan beban kerja yang cukup berat. Hal ini yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan tertekan, kondisi yang seperti ini tentu menjadikan karyawan stress. Beberapa karyawan terlihat semakin menurun kinerjanya, biasanya akan ditandai dengan karyawan yang menjadi malas, tidak peduli dengan tanggung jawab yang diberikan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada (Rachel, 2018). Berikut terdapat tabel stress kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan :

Tabel 1.3
Data Keluhan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi
Periode 2018-2022

Tahun	Jenis Keluhan					
	Lembur Kerja (orang)	Perkembangan (%)	Beban Kerja Lebih (orang)	Perkembangan (%)	Surat Teguran (orang)	Perkembangan (%)
2018	4	9,3	9	20,9	7	16,2
2019	2	5	11	27,5	5	12,5
2020	3	9,3	7	21,8	4	12,5
2021	4	9,3	10	28,5	6	17,1
2022	3	9,3	12	31,5	7	18,4

Sumber data : CV Pagoda Jaya Kota Jambi, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dalam jenis keluhan meliputi lembur kerja, beban kerja dan surat teguran. Tabel 1.3 diatas yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yang paling banyak adalah beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga capaian dan target-target yang akan di tempuh tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Karyawan yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dengan waktu terbatas kemungkinan akan terserang stress kerja sehingga berdampak buruk terhadap kinerjanya. Stress kerja yang tinggi akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja menurun, tantangan itu harus bisa dihadapi dengan sungguh-sungguh. Dengan bagusnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja diharapkan mampu menghadapi tantangan utamanya yaitu bagaimana suatu organisasi dapat berkembang secara berkesinambungan. Berikut program kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya yang diukur dari terjalankannya setiap target dalam program tersebut. Adapun target dan realisasi program kerja karyawan yakni sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Data Target Program Kerja pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi
Periode 2018-2022

No	Jabatan	Program Kerja	Target (%)	Persentase Realisasi (%)				
				2018	2019	2020	2021	2022
1.	Kepala Gudang	1. Memimpin kinerja karyawan 2. Mengatur keluar masuk barang	100	100	100	100	100	100
2.	Bagian Keuangan	1. Mengelola administrasi 2. Mengelola gaji, insentif, tunjangan karyawan	100	100	100	100	100	50
3.	Bagian Produksi	1. Bertanggung jawab dalam mengoperasikan mesin untuk menghasilkan sebuah produk 2. Menjaga dan mengawasi bahan baku dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	100	100	50	100	100	100
4.	Bagian Pemasaran	1. Memkenalkan produk ke konsumen 2. Menawarkan promosi barang ke konsumen	100	100	50	100	100	50

Sumber data : CV Pagoda Jaya Kota Jambi, 2023

Pada tabel 1.4 target dan realisasi dari penjualan produk CV Pagoda Jaya terlihat berfluktuasi dimana target dan realisasi intervalnya tidak tinggi. Bila ditilik dari keseluruhan bahwa rata-rata realisasi data target program kerja dari

CV Pagoda Jaya mempunyai kecenderungan menurun. Dimana ini dapat merupakan salah satu implementasi dari kinerja yang dicapai oleh karyawan rata-rata secara keseluruhan selama lima (5) tahun terakhir sebesar 75%. Simamora (2017:157) mengatakan bahwa standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi, yaitu: menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan, artinya setelah standard terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kemudian fungsi yang kedua ialah standard kinerja pekerjaan merupakan kriteria yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu peneliti bermaksud ingin meneliti agar lebih fokus dan komprehensif dan disamping itu juga, ingin melihat penyebab dari ketidak optimalan pencapaian kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul sebagai berikut : **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi selama lima (5) tahun terakhir berfluktasi, namun terjadi penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2021 cenderung menurun sebesar 20%
2. Lingkungan kerja pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi masih kurang memadai dilihat dari AC, kursi dan printer
3. Stress kerja pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi terlihat dari beban kerja yang paling banyak.

4. Kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi adanya yang belum terealisasi dan mencapai target dilihat dari tabel 4 yaitu bagian produksi dan bagian pemasaran.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan menyimpulkan yang terjadi penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiyono, 2016:50). Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan lingkungan kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis, Sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya, khususnya pada fungsi manajerial manajemen sumberdaya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.
2. Manfaat Praktis, Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya budaya kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

