

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, Karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, Dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya mengurangi tingkat stress kerja karyawan.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi. Baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia berperan sebagai pemain kunci untuk keberhasilan perubahan suatu organisasi oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara terus menerus.

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras 2020:5), berpandangan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu.

Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Lingkungan kerja juga merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan aktivitas kerja manusia.

Lingkungan kerja yang baik adalah sebagai motivasi bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, lebih semangat dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh lingkungan kerja yang merupakan faktor penentu kepuasan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap

kepuasan kinerja karyawan dengan cara memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dalam bekerja, Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi suasana hati dan kinerja karyawan, Suasana yang tenang dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak tertekan.

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2018 : 89). Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan Peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja.

Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetio, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga

individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Pengertian ini menegaskan bahwa stress kerja dapat terjadi karena aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban. Kenapa demikian? pasalnya keadaan pegawai tidak dapat diprediksi, apakah ia dalam keadaan siap menerima kebijakan, atau tugas baru, atau lingkungan baru.

PT. Selatan Gasindo Utama adalah perusahaan jasa yang bergerak pada bidang stasiun pengisian dan pengangkutan bulk elpiji pertamina yang berdiri pada tahun 2019, PT. Selatan Gasindo Utama selalu menjaga keselamatan kerja dengan memerhatikan kondisi elpiji sudah aman untuk di pasarkan kepada agen PT Selatan Gasindo Utama.

Fenomena yang terjadi pada PT. Selatan Gasindo Utama dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban 20 responden dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selatan Gasindo Utama. dilihat dari respon karyawan yang terkadang merasakan ketidak nyamanan pada saat bekerja dikarenakan perusahaan tersebut dari segi tata letak ruangan tidak proporsional dan juga sempit karena seluruh kegiatan operasional perusahaan berada diruangan yang sangat berdekatan, maka dari itu timbulah suatu kebisingan hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang merasakan ketidak nyamanan sehingga sikap ketidak setiaan terhadap perusahaan timbul dengan sendirinya.

serta laporan penjualan yang seharusnya belum dikerjakan pada waktunya sudah diminta perusahaan sehingga menimbulkan beban lebih pada karyawan.

Disamping itu stress kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan yang harus melakukan pekerjaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu sebanyak 30 mobil truck dalam 1 bulan, oleh karena itu karyawan merasakan gelisah dan merasa ketakutan ketika mereka tidak mencapai target, seperti halnya jika karyawan tidak mencapai target penjualan mereka tidak akan mendapatkan insentif dari perusahaan sehingga hal tersebut menyebabkan kegelisahan pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yang mendorong penulis meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penulis mengadakan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karywan Studi Kasus Pada Karyawan PT. SELATAN GASINDO Utama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selatan Gasindo Utama baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Slatan Gasindo Utama baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis :

- a. Memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang pengembangan sumber daya manusia.
- b. Dapat di jadikan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya.
- c. Dapat memperoleh tambahan pengetahuan mengenai model dan teori pengembangan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Untuk penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menerapkan ilmu yang sudah didapatkan dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja.

b. Untuk Lembaga Universitas Baturaja

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bacaan untuk menambah pengetahuan mengenai objek yang diteliti serta sebagai panduan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama.

c. Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut.

