

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus di kelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-hak nya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan dan kesetiaan kepada perusahaan dan apabila perusahaan tidak menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik, kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Penelitian terkait kinerja karyawan dipandang sangatlah penting, karena

dapat memberikan pemahaman terhadap semua elemen dalam dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam bekerja (Akbar, 2018). Hal ini selaras dengan penelitian (Setyawan, 2018), bahwa pentingnya mengukur kinerja dalam perencanaan insentif karena berhubungan dengan tujuan perusahaan, menurutnya apa yang dinilai dan dihargai harus mendapatkan perhatian. Karyawan yang memiliki kinerja baik maka akan semakin memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebaliknya apabila tingkat produktifitas atau kinerjanya rendah maka akan mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila masalah tersebut tidak teratasi maka akan mempengaruhi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu tingkat beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat beban kerja yang berlebih akan berdampak pada hasil kinerjanya. Menurut (Rahayu dkk, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika beban kerja yang dialami tinggi maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga berdampak terhadap produktifitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Sunnyoto, 2012) dimana beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan tugas yang terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang yang kemudian menimbulkan stres. Tingginya tingkat beban kerja yang dikerjakan seorang karyawan menimbulkan kesalahan yang berakibat menurunnya hasil kinerja karyawan dari akibat adanya ketidakmampuan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Apabila hal ini terus terjadi, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja serta mengakibatkan stres kerja pada karyawan itu sendiri.

Hampir semua karyawan mengalami stres kerja, baik karyawan pimpinan maupun karyawan non pimpinan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif dan bahkan dampak negatif bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi organisasi. Semua itu tergantung pada kondisi psikologis dan sosial seorang karyawan, sehingga reaksi terhadap setiap kondisi stres sangat berbeda. Stres di lingkungan kerja memang tidak bisa untuk dihindari, namun stres kerja dapat dikelola atau dikurangi sehingga tidak mengganggu kinerja. Apabila stres kerja dikelola dengan baik maka akan menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan

apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan organisasi.

Hasil studi penelitian menurut (Qoyyimah dkk, 2019) menyatakan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat Luthan dalam (Mohyi, 2019), stres kerja merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang akan menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi suatu anggota organisasi. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang tertekan dan ketegangan mental seseorang terhadap pekerjaannya yang terjadi karena pengaruh adanya situasi atau peristiwa dalam diri dan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.

Selain faktor stres kerja, terdapat lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam kinerja karyawan. Berdasarkan (Sedarmayanti, 2011) mendefinisikan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan baik bersifat fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang dapat terlihat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun secara tidak langsung, seperti tersedianya fasilitas, ruangan yang cukup nyaman untuk melakukan pekerjaan, ventilasi udara yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil studi penelitian menurut, (Lukito dkk, 2018) menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan berdampak pada peningkatan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan (Robbins, 2002) dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Di dalam lingkungan kerja lebih berfokus pada karyawan yang dapat merasa nyaman, aman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam lingkungan kerjanya.

Toko Besi Musthafa merupakan suatu bisnis yang bergerak pada bidang penjualan produk. Pada tahun 2016 Toko Besi Musthafa didirikan di Jalan Warungdowo, Kabupaten Pasuruan. Toko ini memiliki beberapa divisi diantaranya keuangan, administrasi, pemasaran, pengecekan barang, dan distribusi. Seiring berjalannya waktu Toko Besi Musthafa telah meningkatkan jenis-jenis produknya mulai dari jenis besi biasa sampai dengan jenis besi yang kualitas terbaik. Toko Besi Musthafa saat ini sudah berkembang dan semakin maju dengan pemasaran produknya sampai ke seluruh wilayah Jawa Timur. Dengan adanya perkembangan penjualan dan tingginya permintaan konsumen, maka pemilik toko menambah jumlah stok besi untuk memenuhi permintaan konsumen. Adanya peningkatan jumlah stok, pemilik toko menargetkan kepada karyawannya untuk menjual seluruh stok produk sesuai target penjualan dalam waktu tertentu. Namun target yang dibebankan pemilik toko terhadap karyawan terkadang tidak mencapai target penjualan.

Berdasarkan data penjualan pada tahun 2019 sampai 2021 menunjukkan bahwa penjualan Toko Besi Musthafa mencapai target penjualan pada tahun 2019 sebanyak Rp. 52.800.000.000 produk dari total target penjualan Rp. 50.000.000.000 sehingga target penjualan tercapai. Sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan penjualan dimana karyawan hanya mampu menjual Rp. 40.380.400.000 produk dari total target Rp. 50.000.000.000 produk sehingga target penjualan toko tidak tercapai. Pada tahun 2021 target penjualan juga belum mencapai target dengan jumlah penjualan Rp. 46.460.800.000 produk, jumlah ini belum mencapai target penjualan yang ditargetkan sebanyak Rp. 50.000.000.000 produk. Dengan adanya target penjualan yang tinggi dan situasi pandemi Covid-19 yang berdampak ke penjualan toko sehingga karyawan tidak mampu memenuhi target tersebut maka hal ini yang akan menjadikan beban kerja bagi karyawan untuk menyelesaikan target penjualan yang belum tercapai.

Terdapat beberapa alasan penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan karena kondisi yang ada pada Toko Besi Musthafa tidak cukup memadai terhadap para karyawannya. Dengan adanya target penjualan yang cukup tinggi dan kondisi pandemi Covid-19 karyawan tidak mampu mencapai target penjualan dalam waktu yang ditentukan, hal ini menimbulkan beban terhadap karyawan sehingga karyawan mengalami stres kerja. Selain karena target penjualan yang tidak tercapai, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi menjadi faktor stres kerja. Hal ini juga didukung oleh beberapa faktor lingkungan kerja yang tidak

mendukung seperti suasana kerja yang panas, dan ketersediaan fasilitas kerja yang kurang sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal dari segi kualitas, kuantitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Toko Besi Musthafa di Kab. Pasuruan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah antara lain :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa?
4. Diantara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja variabel manakah yang berpengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa
4. Untuk mengetahui pengaruh terbesar antara beban kerja, stres kerja, atau lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Besi Musthafa

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengatasi permasalahan mengenai beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja serta dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi dan bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan pembahasan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan permasalahan ini agar lebih terarah serta tidak menyimpang pada permasalahan yang lain. Variabel pertama yang digunakan sebagai batasan masalah yaitu beban kerja dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Variabel kedua yaitu stres kerja yang dilihat dari adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan dalam organisasi.

Sedangkan batasan masalah dari variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Untuk variabel kinerja yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.