

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola SDM secara Optimal. Dalam pengelolaan SDM tidak dapat terlepas dari karyawan. Peran karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai fungsi dan tujuannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, tetapi mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi perasaan mereka tentang pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja serta dedikasi dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya (Ridho et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan, yang mana didalamnya terdapat karyawan yang berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan karyawan tentu diharapkan untuk memiliki produktivitas yang baik, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah kinerja karyawan karena merupakan hal yang bersifat *personal* (Heruwanto et al., 2020).

Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai penilaian dari hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan et al., 2018). Menurut (Novriani & Nurmaysaroh, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, faktor dari dalam dan luar. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya, sementara faktor dari luar dirinya salah satunya adalah lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Menurut (Retno, 2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya, misalnya: kebersihan tempat kerja, cahaya dan hubungan internal maupun hubungan antar pegawai . Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat mendorong tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Lukito & Alriani, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memenuhi standar dapat memberikan kontribusi yang positif pada karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan berupa peralatan kerja yang memadai, Dan untuk lingkungan kerja non fisik berupa hubungan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan

dampak positif terhadap pegawai dalam setiap proses produksi atau pekerjaan yang dilakukan.

Disamping faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja juga berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja diartikan sebagai kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang diakibatkan oleh adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Riana & Aghata, 2016). Bagi seorang karyawan stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap psikologis mereka. Stres juga dapat diartikan sebagai tertekannya keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang akibat suatu kondisi tertentu (Sengkey et al., 2018). Karyawan yang mengalami stres cenderung tidak menganggap penting pekerjaan, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan (Afrizal et al., 2014). Karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT. Gemilang Inti Sukses Jombang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemotongan ayam modern. Perusahaan ini berdiri sejak 2013 yang berada di Dusun Rejosari, Desa Gondek, Kecamatan Mojowarno, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Liawati & Widowati, 2021) dan (Qoyyimah et al., 2020) hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari (Effendy & Fitria, 2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Widarta, 2019) dan (Aniversari & Sanjaya, 2022) yang mana hasilnya menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu pada penelitian yang dilakukan (Puryana & Setiawan, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat hasil yang masih beragam dan tidak konsisten, maka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut kembali pada PT. Gemilang Inti Sukses Jombang dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEMILANG INTI SUKSES JOMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah wawasan serta pengetahuan untuk dipergunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya terutama sebagai wadah untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan khususnya pada bidang ilmu manajemen.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi oleh PT. Gemilang Inti Sukses dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya,

sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan perusahaan mampu bersaing di dunia industri yang sangat ketat saat ini.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup karyawan produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang.
2. Dalam aspek kajian penelitian ini berfokus pada Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang.