

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu fungsi manajemen adalah pengorganisasian yaitu bagaimana perusahaan dapat mengatur sumber daya manusia agar efektif dan mengerahkan kemampuannya dalam mengembangkan kinerja terbaiknya. Namun disini juga diperlukan fungsi manajemen selanjutnya ialah pengawasan, dimana peran seorang manager dalam mengawasi bawahannya yaitu sumber daya manusia agar dapat bekerja secara profesional dan disiplin dalam bekerja.

Suatu perusahaan tentu mengharapkan pegawai bekerja secara produktif dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah kinerja karyawan karena merupakan hal yang bersifat individual. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi 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. Menurut Hasibuan (2013) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dalam Dhermawan (2012), mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata, lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja, sedangkan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan peralatan, bangunan kantor, perabot, tata bangunan termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja yang meliputi; desain, tata letak, pencahayaan, warna, suhu, kelembapan, dan sirkulasi udara.

Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu; suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja baik dalam arti fisik maupun psikis yang

mempengaruhi suasana hati orang bekerja yang mencakup beberapa indikator yaitu; fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman kerja, dan kebebasan berkreasi, Heruwanto dan Ergo (2020).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda yang merupakan perusahaan bergerak dibidang *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda. Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Mahakam Berlian Samjaya Samainda dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA SAMARINDA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam berlian Samjaya Samarinda.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi peneliti dan pembaca

Untuk memperluas wawasan khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan permasalahan lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi manajemen perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja dan stres kerja.