

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013:105).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen

karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: stres, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Stres Kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan pekerjaannya. Menurut Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar, 2012:8) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres kerja umumnya adalah suatu tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi, biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dan memenuhi tuntutan terutama aktifitas pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seseorang yang diharapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu akan memacu individu tersebut mengalami stres. Stres yang terlalu tinggi berakibat negatif bagi perusahaan dan juga prestasi kerja individu.

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian ini yaitu yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. ECCO Indonesia

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Ecco di Sidoarjo?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Ecco di Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan produksi pada PT. Ecco di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Ecco di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Ecco di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan produksi pada PT. Ecco di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara uji parsial dan uji simultan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.