

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.¹

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas, Perusahaan yang ingin tetap aksis ini banyak perusahaan yang dituntut 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. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau

¹Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Asli. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012). 24.

kelompok tersebut.² Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi wajib memiliki kinerja yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu atau kelompok.

Akhir – akhir ini semakin disadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas, perlu memberikan perhatian lebih besar pada sumber daya manusia. Mereka ditingkatkan perannya dengan dilibatkan dalam setiap kegiatan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.³ Lingkungan kerja yang nyaman bisa menyebabkan ketercapaian tujuan perusahaan, sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menyebabkan karyawan mudah sakit, stress, sulit konsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Sebagian besar kita sadar bahwa stress karyawan semakin menjadi masalah dalam organisasi. Stress kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghalangi peluang, kendala (*Contrains*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya dipersiapkan sebagai tidak pasti tetapi penting.⁴

Penelitian dilakukan oleh Mohammad Amas Lahat, Jaka Santosa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap stress kerja, dengan nilai

²Onita Sari, Sinaga et al., *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020). 56.

³P Eddi Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*, ed. Afrita, 1st ed. (Yogyakarta: Media Pustaka, 2020). 44.

⁴Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 1st ed. (New Jersey: PT Macanan Jaya cemerlang, 2007). 143.

koefisien korelasinya 0,779 atau dapat dikatakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat.⁵ Seperti halnya yang diungkapkan oleh Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra, Agoes Ganesha Rahyuda dalam penelitiannya mereka menyatakan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik memang benar mampu mempengaruhi stres kerja karyawan.⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷ Hal ini juga diungkapkan oleh Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Mohammad Soe'oad Hakam dalam penelitiannya mereka mengungkapkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan penelitian Rachel Natalya Massie,⁸ William A. Areros, Wehelmina Rumawas yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan”**.

⁵Swandono Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* 3, no. 8 (2016): 1689–1699. 87.

⁶Ida Surya Dharma Putra and Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4, no. 9 (2015): 245785. 63.

⁷Yuliyah Ahmad et al., “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019): 2811–2820. 69.

⁸Lyta Lestary and Harmon Harmon, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 94. 36.

⁹R. Massie, W. Areros, and W. Rumawas, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 002 (2018): 269323. 56.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang sesuatu yang berkenan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.¹⁰ Anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagian besar stres kerja berawal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada kinerja karyawan.

¹⁰Madura IAIN, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, Revisi. (Pamekasan: Institut Agama Islam Negeri Pamekasan, 2020).34.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris.¹¹

Adapun hipotesis dalam pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan yaitu:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT cabang Pamekasan

H_0 : Tidak ada pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BMT cabang Pamekasan

H_0 : Tidak ada pengaruh stress kerja terhadap karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.

H_a : Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.

3. Hubungan secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja dengan stress kerja terhadap kinerja karyawan BMT cabang Pamekasan

H_0 : Tidak ada hubungan secara simultan dan signifikan antara Lingkungan kerja dengan stress kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Pamekasan.

H_a : Terdapat hubungan secara simultan dan signifikan antara

¹¹IAIN, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. 34.

lingkungan kerja dengan stress kerja terhadap kinerja karyawan
BMT UGT Cabang Pamekasan

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis

a. Bagi Penulis

Untuk melatih pola pikir ilmiah dan menambah wawasan penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.

b. Bagi IAIN Madura

- 1) Diharapkan dapat memberikan penjelasan yang lebih rinci dan objektif tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan
- 2) Untuk menambah referensi dan informasi bagi mahasiswa akademik khususnya mahasiswa Perbankan Syariah S1.

2. Secara Praktis

a. Bagi BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan

Sebagai bahan masukan kepada pihak BMT UGT Cabang Pamekasan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel merupakan atribut sekaligus objek yang menjadi titik perhatian suatu peneliti.¹²Adapun ruang lingkup variabel yang digunakan:

¹²Sandu, Siyoto and Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, ed. Ayup, 1st ed. (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015). 35.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terkait.¹³ Variabel dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah pengaruh lingkungan kerja (x_1) dan pengaruh stress kerja (x_2).

2. Variabel terikat

Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁴ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (y).

3. Indikator variabel

Indikator dari peneliti ini adalah:

a. Lingkungan Kerja (x_1)¹⁵

1) Lingkungan kerja fisik

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

- Hubungan dengan atasan
- Hubungan sesama rekan kerja
- Hubungan dengan bawahan.

¹³Siyoto and Sodik, *Dasar Metode Penelitian*. 78.

¹⁴Siyoto and Sodik, *Dasar Metode Penelitian*. 68.

¹⁵Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. 78.

b. Stress kerja (x_2)¹⁶

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi

c. Kinerja Karyawan (y)¹⁷

- 1) Kualitas
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Efektifitas
- 4) Kemandirian.

H. Definisi Istilah

1. Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah segala yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.¹⁸

2. Stress kerja

Stress kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghalangi peluang, kendala (*Contrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.¹⁹

¹⁶Robbins, *Perilaku Organisasi*. 143.

¹⁷Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*, ed. Nurlailis Saadah (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020). 81.

¹⁸Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. 35.

¹⁹Robbins, *Perilaku Organisasi*. 122.

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok tersebut.²⁰

4. Karyawan

Karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.²¹

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Untuk mendukung materi dalam penelitian ini, penulis membandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Peneliti
-----------	-----------------	--------------	-----------------	-----------------------

²⁰Sinaga et al., *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. 46.

²¹Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 61.

1.	Mohammad Amas Lahat Jaka Santosa	Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT Pandu siwi sentosa jakarta	Variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stress kerja Variabel Independent yaitu kinerja karyawan	Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap stress kerja, dengan nilai koefisien korelasinya 0,799 atau dapat dikatakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat .
2.	Ida Bagus Komang darma putra, Agoes Ganehsa Rahyuda	Pengaruh Lingkungan fisik dan sress kerja terhadap kinerja pegawai di UPT penguji kendaraan bermotor dinas perhubungan kota denpasar	Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan stress kerja.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Stress kerja dan lingkungan kerja fisik maupun mempengaruhi kinerja karyawan,dan lingkungan kerja fisik memang bener mampu mempengaruhi stress kerja karyawan.
3.	Yulia Ahmad,Bernhard Tewel,Rita Taroleh	pengaruh stress kerja,beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado	Variabel independen yaitu tres kerja,beban kerja dan lingkungan kerja. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,seandainya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Fariz Ramanda putra,Hamidah Nayati Utami, Mohamad Soe`oed Hakam	penegaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Naraya Telematika Malang	Variabel independen yaitu lingkungan kerja Variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	Rachel Natalya Massien, Williama Areros, Wehelmina Rumawa	pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado	Variabel independen yaitu stress kerja. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karayawan.
----	---	--	---	---

Persamaan penelitian – penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji lingkungan kerja dan/atau stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya dijelaskan dengan tujuan apakah lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya menggunakan tempat dan waktu berbeda. Alasan dibahasnya beberapa variable tersebut peneliti membahas secara detail mengenai lingkungan kerja dan stress kerja dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan meningkatnya kinerja karyawan.

