BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah hal yang utama dilakukan organisasi, karena sumber daya manusia sebagai motor pengerak guna meraih sasaran organisasi tersebut. Sehingga organisasi bisa mengontrol serta memperhatikan sumber daya manusia dengan profesional, supaya seluruh sumber daya yang terlibat merasa aman dan nyaman saat perusahaan berjalan dengan semestinya. Sumber daya manusia tidak terlepas dari beberapa individu maupun sekumpulan kelompok yang memiliki kepentingan di dalam perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil jika karyawan yang dipekerjakan mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan pada sebuah organisasi tidak terus-menerus meningkat, adakalanya dalam kinerja juga akan menurun. Bertambah tingginya tuntutan profesionalitas serta kompetisi memicu banyaknya tekanan yang dialami seseorang selama berkerja. Kinerja karyawan merupakan seseorang atau individu yang berada dalam suatu organisasi ataupun perushaan yang memiliki tingkat prestasi yang dapat memicu seseorang dalam tingkatkan produktifitas karyawan (Timpe 1992). Sementara definisi dari kinerja karyawan sendiri yakni keberhasilan yang seseorang capai dimana ukuran ini berbeda pada setiap orang. Dimana peruhasaan dengan karyawan yang berkinerja baik maka perusahaan tersebut juga kemungkinan akan baik pula, oleh karenanya dalam situasi ini ada keterkaitan serta antara kinerja perusahaan dengan kinerja sekelompok orang atau

seseorang. Tidak menutup kemungkinan juga disetiap perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya menurun dari tahun ke tahun. Oleh karena itu adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun.

Dalam berkerja terkadang seorang individu memiliki pola pikir dan tenaga yang terbatas. Ketika sebuah tanggung jawab yang berlebih dapat menyebabkan *overstres*, sedangkan tanggung jawab yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kurangnya kekreatifitasan dalam bekerja atau *understres.* Stres dalam hubugan kerja berpangaruh pada berbagai macam faktor yang menjadi masalah internal maupun ekternal, ketika stres dapat menimbulkan sesuatu tidak menyenangkan atau dapat mengganggu pekerjaan. Tiap individu sudah dipastikan bahwa dirinya pernah merasakan stres, baik itu sumbernya dari dalam ataupun luar organisasi. Karena setiap individu pasti mengalami situasi stres ini, oleh karenanya menjadi tugas untuk pimpinan ataupun karyawan sendiri untuk mengelola stres ini dengan baik. Siagian (2010) memaparkan, stres ialah ketegangan dimana berpengaruh pada kondisi fisik, jalan pikiran, serta emosi individu. Stres disebut bisa mempengaruhi kondisi psikologis dan perilaku. Individu bisa saja mengalami stres karena kemungkinan merasa ada tekanan dari luar ataupun dari dalam lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang aman serta nyaman dapat terciptanya keselarasan yang harmonis antara individu ataupun kelompok karyawan, sehingga kinerja semakin meningkat. Lingkungan kerja yakni suatu hal yang terdapat di sekitar pekerja dimana bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya (Alex S. Niti Semito 1982:183). Oleh karena itu lingkungan kerja harus kondusif serta baik sebab lingkungan yang seperti ini memicu perasaan nyaman pada karyawan ketika

ada di ruangan atau di lapangan untuk melaksanakan tugasnya, dalam lingkungan tersebut kita dapat bekerjasama dengan tim agar perusahaan berjalan dengan semestinya, sehingga perusahaan bisa mempertahankan kinerja karyawan dan menjamin kesalamatan karyawan.

Pada obsevasi awal penulis melakukan kunjungan ke Kantor Pelaksana Jalan Nasional (PJN 1) dan nasumber menceritakan kejadian putusnya jembatan di kayu tanam padang pariaman, dikarenakan kekuatan jembatan sudah menurun karena umur jembatan yang sudah tua. Senin (17/12/2018) PJN 1 melakukan survei kondisi jembatan di kayu tanam Padang Pariaman yang merupakan jembatan penghubung jalan nasional di Sumatera Barat, dalam melakukan survei ke lokasi tersebut ada sebagian pekerja yang mengalami masalah baik itu ekternal maupun ekternal, seperti kurangnya motivasi dan partisipasi dalam bekerja baik di lapangan maupun di kantor selain itu kondisi pandemi saat sekarang ini juga mempengaruhi kinerja karyawan karena ada komunikasi yang tidak begitu intens, kemudian adanya masalah lain seperti kurangnya pengawasan dalam bekerja dilapangan sehingga terdapat beberapa karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Hal ini tidak menutup kemungkinan akan terjadi stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, namun tidak ada pilihan lain bagi seorang karyawan karena adanya rasa kekhawatiran kehilangan pekerjaan, dalam penelitian ini saya ambil judul karena dimana sumber daya yang dibutuhkan sangat penting bagi perusahaan. Penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan tetap Kantor Pelaksanaan Jalan Nasional (PJN 1) Wilayah Sumatera Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang Infrastruktur yang mana Kantor berlamat di JL. Khatib Sulaiman No.9 Lolong belanti, Kota Padang Sumatera Barat.

Bedasarkan uraian maka penulis mengidentifikasi apakah hubungan "Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pelaksana Jalan Nasional (PJN 1) Wilayah Sumatera Barat".

Tabel 1.1

Karyawan Tetap (PNS) Kantor PJN 1 Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	39
2019	43
2020	46

Sumber : Data karyawan PNS kantor PJN 1

Pada uraian tersebut, bisa diketahui jumlah karyawan pada kantor PJN 1 mengalami perubahan setiap tahun yang dimana pada tahun 2018 karyawan Tetap berjumlah 39 dan pada tahun 2019 karyawan Tetap 43 sedangkan pada tahun 2020 karyawan Tetap berjumlah 46.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada permasalah yang dijabarkan sebelumnya, didapat pokok-pokok permasalahan penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan yang hendak diraih dalam penelitian ini yaitu:

1. Guna mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Guna mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1. 4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritits

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi literature dan pedoman bagi penelitian berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa.

2. Manfaat praktis

a) Bagi Lembaga Terkait

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh lembaga terkait untuk mengetahui Stres kerja dan lingkungan kerja terdahap kinerja karywan.

b) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan menambahkan wawasan tentang analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta diharapkan dapat membantu memberikan referensi kepada peneliti berikutnya dengan topik yang sama.

c) Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah

pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Guna memberikan penjelasan secara lebih lengkah terkait permasalahan yang akan dikaji serta supaya tidak terjadi pembahasan yang meluas, maka ruang lingkup penelitian meliputi:

1.5.1 Lingkup konseptual

Penilitian ini akan membahas metode Stres kerja dan Lingkungan kerja (X1,X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

1.5.2 Lingkup konstektual

Penelitian ini membahas dalam kontek mengukur kinerja karyawan di kantor pelaksana jalan nasional (PJN) wilayah 1 Sumatra Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan proposal ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Tinjauan literatur yang berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis yang disertai dengan berbagai teori penunjang rumusan hipotesis sehingga bisa membantu dalam hasil penelitian ke depannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, pengukuran variabel, variabel penelitian, serta metode pengolahannya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Mencakup penjabaran terkait gambaran umum pengaruh stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tetap PJN I Wilayah 1 Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelelitian serta saran.

UNIVERSITAS ANDALAS
KEDJAJAAN
UNTUK BANGSA