

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko 2001, h.135). Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Siagan (2002) berpendapat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Mangkuprawira (2007:160) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang ada pada diri individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi para pekerja dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan

kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja, menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151).

Kondisi suasana lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman menurut Sedarmayanti (2003:12).

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) : Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Penelitian ini di latar belakang oleh adanya *research gap* yang berasal dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah menunjukkan korelasi antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian, Susilo (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dan begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Penelitian lain dari Leung *et.al.*, (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Hasil penelitian dari Ni Made Tina Febriani dan Ayu Desi Indrawati (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan di Hotel The Niche Bali menunjukkan hasil bahwa

lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Niche Bali.

Selain itu pada variabel kedua yaitu lingkungan kerja non fisik, penelitian dari Norianggono (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja hasilnya menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian diatas yaitu menurut hasil penelitian Rahmawanti (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Noviansyah dan Zunaidah (2011) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi menurut Mariskha Z (2011) dalam penelitiannya mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memberikan hasil yang tidak mendukung di dalam penelitian, jadi stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan masalah stres kerja. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi awal yang perlu diamati dengan adanya tuntutan untuk bekerja secara efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

Menurut Robbin (2002) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan dengan melihat kondisi lingkungan fisik dan non fisik. Pada showroom mobil di Semarang terdapat kondisi fisik lokasi kantor yang rata – rata letaknya tepat berada di depan jalan raya yang tentunya dapat membuat lingkungan kerja menjadi bising dan berdekatan dengan lampu merah sehingga susah untuk masuk dan keluar karena terhalang mobil dan motor yang berada di lampu merah di saat jam-jam kemacetan yang membuat kendala bertumpuk di lampu merah. Selain itu kondisi cuaca yang tidak menentu membuat karyawan merasa kurang nyaman karena tidak dilengkapi dengan kanopi di lapangan tempat mobil-mobil di parkir kan.

Kemudian kondisi non fisik yang sering terjadi yaitu persaingan antar karyawan dalam merebut konsumen untuk mencapai target masing-masing yang dapat menimbulkan perselisihan dan kesalahpahaman.

Hal itu salah satu yang menjadikan stres kerja, selain itu fenomena yang terjadi pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang yaitu adanya tekanan target yang harus dipenuhi setiap bulan, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dan pada akhirnya mengakibatkan stres.

Berdasarkan uraian yang berbasis latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA (STUDI PADA SHOWROOM MOBIL BAGIAN PENJUALAN DI SEMARANG)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang ?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang ?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang ?
5. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada showroom mobil bagian penjualan di Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini dapat diambil manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja dan stres kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja SDM.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pelengkap sebagai materi tambahan perkuliahan dengan memberikan gambaran penerapan di perusahaan.