

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mengambil posisi urgensi kegiatan di perusahaan, sebab manusia yang mengelola demi mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Manajemen SDM adalah serangkaian kegiatan yang diimplementasikan oleh perusahaan ataupun organisasi dengan melakukan penyeleksian, pelatihan, pengembangan, pendayagunaan pemberian balas jasa untuk mencapai tujuan bersama (Verdina et al., 2021 hlm.257-258).

Menurut Adamy, (2016, hlm.2) Manajemen SDM merupakan salah satu aspek manajemen yang berfokus pada eksplorasi dalam hubungan dan fungsi interpersonal di lingkup organisasi. Unsur manajemen SDM yaitu pegawai atau karyawan perusahaan. Karyawan memiliki peran aktif dalam kegiatan perusahaan, sehingga karyawan menjadi pelaku, perencana, dan yang mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa karyawan yang aktif meskipun perusahaan telah memiliki teknologi yang canggih. Dengan teknologi yang terdapat di perusahaan tidak akan memberikan dampak manfaat yang besar bagi perusahaan, sebab jika karyawan tidak memiliki peran aktif. Mengelola karyawan merupakan hal kompleks, sebab karyawan memiliki kesadaran akal, hasrat, dan memiliki latar belakang yang heterogen kedalam organisasi.

Manajemen SDM mencangkup empat target atau tujuan yaitu target organisasi, target fungsional, target sosial dan target individu. Tujuan Organisasional adalah untuk mencapai efektivitas organisasi serta dapat mengidentifikasi eksistensi oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tujuan Fungsional yaitu berkontribusi secara konsisten mempertahankan departemen, sesuai berdasarkan tingkat kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi. Tujuan Sosial adalah untuk meresponse kendala dan keperluan di masyarakat dengan mengurangi dampak buruk terhadap perusahaan secara etis dan sosial. Tujuan Personal adalah untuk membantu mencapai tujuan karyawan, dengan begitu secara tidak langsung akan dapat berkontribusi individu terhadap organisasi (Adamy, 2016 hlm.6).

PT XYZ adalah salah satu *fast moving consumer goods* yang ada terletak di Indonesia yang telah memperoleh banyak penghargaan nasional dan internasional. PT XYZ memulai perjalanan bisnis mereka sejak tahun 1977 dan terus melakukan ekspansi hingga dapat bereksistensi seperti sekarang. PT XYZ selalu melakukan inovasi produk dan proses yang berfokus pada produksi makanan dan minuman. Produk yang ditawarkan oleh PT XYZ sangat bervariasi seperti kue, permen, wafer, olahan coklat, olahan kopi, makanan sehat. Produk dari PT XYZ sudah terkenal di Indonesia dan telah tersebar di seluruh dunia (Annual Report 2020 PT XYZ).

Arifin (2021, hlm.236) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari semua tugas dan kewajiban karyawan yang telah diselesaikan. Kriteria pekerjaan berupa evaluasi hasil yang didapat, apakah baik atau buruk. Hal ini bertujuan untuk mengklasifikasikan pekerjaan yang dilakukan baik atau buruk kinerja. Bagusnya kinerja berdasarkan pada hasil, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan *Job description* pekerjaan atau tidak. Kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah hal terpenting dalam proses kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Elemen atau aspek-aspek yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kapabilitas, wawasan keahlian, rancangan kerja, personalitas atau jati diri, stimulus kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atmosfer kerja, kesetiaan, tanggung jawab, kepatuhan kerja (Widyaningrum, 2019 hlm.115). Kinerja karyawan adalah salah satu problema yang kerap kali ditemui oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang mudah berubah yang akan menurunkan kinerja perusahaan, oleh sebab itu dengan perusahaan yang perlu memelihara stabilitas karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Pandemi covid 19 terdeteksi pertama kali pada Maret 2020 di Indonesia. Kondisi pandemi covid 19 membuat banyak negara melakukan kebijakan karantina (lockdown) salah satunya di Indonesia. Pemerintah dipaksa harus mengeluarkan kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) pada 2021. Kebijakan PPKM ini bertujuan untuk menekan jalur penyebaran virus covid 19 di Indonesia, namun kebijakan ini sangat berdampak pada faktor

ekonomi. “Ekonomi Indonesia tahun 2020 mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen (c-to-c) dibandingkan tahun 2019” (BPS, 2021). Walaupun kondisi Indonesia sedang terguncang akibat pandemi covid-19 perusahaan berhasil mengantongi profit Rp. 24,48 triliun dengan total net profit sebesar Rp. 2.09 triliun (Annual Report 2020 PT XYZ). Walau demikian dilihat dari data di atas kondisi pandemi covid-19 tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kesuksesan PT XYZ dalam menjaga kinerja perusahaan salah satu faktornya adalah kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan (Wisnubroto et al., 2020 hlm.18). Walaupun perusahaan dikatakan sukses dalam mendapatkan laba namun, perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawan sebab dapat dilihat dari data pada tabel 1 mengenai turnover karyawan.

Tabel 1 *Data Turnover* PT XYZ Tahun 2021

| Bulan | Jumlah | Persentase |
|-----------|--------|------------|
| Januari | 87 | 8,7% |
| Februari | 68 | 6,8% |
| Maret | 78 | 7,8% |
| April | 62 | 6,2% |
| Mei | 47 | 4,7% |
| Juni | 42 | 4,2% |
| Juli | 46 | 4,6% |
| Agustus | 37 | 3,7% |
| September | 31 | 3,1% |
| Total | 498 | |
| Rata-Rata | | 5,5% |

Sumber: data diolah

Berdasarkan data pada tabel 1 mengenai turnover PT XYZ pada 2021 menunjukkan bahwa *turnover* tertinggi terjadi pada Januari sebesar 87 karyawan sedangkan turnover terendah terjadi pada bulan September sebanyak 31 karyawan dengan rata-rata sebesar 5,5%. Menurut Sutanto & Gunawan dalam (Rijasawitri & Suana, 2020 hlm.467) faktor penyebab turnover pada suatu perusahaan adalah stres kerja, lingkungan kerja. Dapat dilihat dari beberapa permasalahan yang terdapat pada penelitian ini yang dapat diindikasikan bahwa stres kerja dan

lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan. Menurut Irvianti dan Verina dalam (Usadha, Sudiartini, & Fairus, 2021) *turnover intention* adalah masalah yang perlu diberi perhatian khusus oleh perusahaan, sebab jika karyawan yang memutuskan untuk *resign* dari perusahaan adalah karyawan yang berkualitas, mempunyai keahlian, pengalaman serta kemampuan. Oleh sebab itu perusahaan di haruskan untuk dapat mengelola stres kerja dan lingkungan kerja dengan tujuan mempertahankan karyawan terbaik agar dapat membantu perusahaan mencapai target bersama.

Dalam kondisi pandemi covid-19 seperti saat ini PT XYZ harus mengambil kebijakan WFH "*Work From Home*" bergilir dalam kegiatan bekerja Berdasarkan wawancara dengan Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada beberapa divisi menurun sebab adanya kebijakan WFH bergilir. Turunya kinerja karyawan akibat para pekerja keteran dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai deadline yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa divisi yang berdampak pada kebijakan ini yaitu divisi yang sangat membutuhkan dokumen fisik yaitu divisi finance dan lainnya, sebab divisi ini sangat membutuhkan dokumen fisik.

Dalam pandemi covid 19 pemerintah melakukan pembatasan mobilisasi dengan kebijakan WFH bergilir, kebijakan ini bukan hanya berpengaruh terhadap kinerja, melainkan juga terhadap stres kerja. Kebijakan WFH bergilir tentu akan membuat beban, tuntutan, dan tekanan akan pekerjaan bertambah yang jika diabaikan karyawan akan mengalami stres. Terlebih selain itu pandemi covid-19 menambah kekhawatiran mengenai kesehatan karyawan yang berdampak kepada fisik dan juga psikologi karyawan tersebut. Dalam jangka pendek stres kerja tidak akan berpengaruh besar terhadap karyawan, namun jika berlangsung lama akan membuat karyawan mengalami depresi. Hal tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi seluruh *stakeholder*.

Berdasarkan wawancara bersama Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa stres kerja kembali pada sikap masing masing individu. Sebab stres kerja selain memberi dampak negatif, stres kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan. Namun selama kebijakan kerja WFH bergilir hampir seluruh karyawan mengalami stres

penyebabnya adalah rata-rata akibat menumpuknya pekerjaan sebab pekerjaan tersebut membutuhkan dokumen fisik tetapi, kebijakan mengharuskan mengerjakan pekerjaan dirumah, hingga menunggu giliran bekerja kembali di kantor yang menyebabkan menumpuknya pekerjaan saat ini. Tentunya hal ini menambah beban pekerjaan kepada karyawan yang harus dapat membantu rekan kerja yang mendapat giliran WFH. Pandemi covid 19 menambah kekhawatiran karyawan akan kesehatan mereka, sebab virus ini sangat mudah menyebar kepada karyawan lain. Walaupun perusahaan telah melakukan protokol kesehatan yang ketat serta protokol yang sesuai dengan anjuran pemerintah, tetapi tetap membuat khawatir karyawan akan virus ini.

Menurut Basyak & Yener dalam (Arifin, 2021 hlm.237) stres kerja adalah suatu kondisi fisik yang berdampak berbahaya dan respon emosi yang lahir saat pekerjaan yang ditanggung pada karyawan tidak selaras dengan kapabilitas, sumber daya, dan kepentingan pekerja. Stres memiliki efek yang besar pada kegiatan bisnis dan ekonomi, sebab stres kerja dialami dimana saja seperti tempat kerja atau rumah dan dapat mempengaruhi banyak karyawan di seluruh dunia. Sedangkan menurut Menurut Gaol dalam (Abdullah & Widayati, 2021, hlm.3) menyatakan bahwa, stres kerja adalah situasi genting yang melahirkan gangguan, baik secara raga maupun jiwa, yang menimbulkan pengaruh pada perasaan, proses kognitif, dan situasi personal. Menurut Quick dan Quick dalam (Badu, Q & Djafri, 2017 hlm.93) menjelaskan bahwa jenis – jenis stres dibagi menjadi dua yaitu Eustress yang didefinisikan sebagai stres yang bersifat positif, dan distress yaitu stres yang digambarkan bersifat negatif. Beberapa elemen ditengarai dapat menghadirkan stres kerja, diantaranya lingkungan, institusi, individu, dan faktor atau elemen yang bersumber pada personalitas individu. Stres perlu ditangani atau dikendalikan dengan seksama melalui berbagai pendekatan, seperti pendekatan individual dan pendekatan organisasi. Stres kerja harus dapat dikendalikan dengan baik, yang dapat dilaksanakan berdasarkan dengan metode pendekatan individu dan juga pendekatan organisasi (Robbins & Judge, 2013 hlm.603-604).

Menurut Afandi, dalam (Verdina et al, 2021 hlm 259) lingkungan kerja yaitu segala hal yang terdapat pada tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap

dirinya sendiri dalam melaksanakan aktivitas pada sekitarnya, termasuk kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, temperatur ruang kerja, dan fasilitas lainnya yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayati dalam (Nguyen et al., 2020 hlm.648) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh *tools* yang tersapat pada lingkungan sekitar tempat individu melaksanakan aktivitas dalam bekerja, metode dalam melaksanakan kerja, dan pengaturan dalam bekerja baik sebagai individu dan sebagai tim.

Lingkungan kerja diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk, yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja bukan fisik atau non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berwujud fisik yang dapat ditemui pada kantor yang bersinggungan langsung maupun tidak dengan karyawan yang kemudian memberikan dampak terhadap karyawan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang berdampak terhadap hubungan karyawan, baik dengan bos, dengan kerabat dalam bekerja, maupun relasi dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja tidak boleh luput dari perhatian dan tidak dapat dihiraukan (Widyaningrum, 2019 hlm 58). Menurut Nitisemito dalam (Widyaningrum, 2019 hlm 59) perlu menciptakan kondisi yang suportif terhadap kolaborasi antara petinggi, bawahan ataupun yang memiliki derajat yang sebanding pada perusahaan. Kondisi suportif ini dapat berupa kondisi yang kekeluargaan, berkomunikasi lancar serta baik dan mengontrol diri. Pemeliharaan ikatan yang baik antar rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal perlu diimplementasikan dikarenakan akan membawa kebaikan bagi seluruh pihak.

Permasalahan pada lingkungan kerja di dalam PT XYZ yaitu cara perusahaan dalam mengatasi penularan covid-19 yang mengharuskan perusahaan kebijakan *WFH* bergilir ini memberikan dampak kepada terganggunya kinerja karyawan yang menyebabkan koordinasi dan komunikasi antara *department* dengan *stakeholder* tidak berjalan lancar seperti semula. Kesehatan karyawan perlu diperhatikan terutama pada saat pandemi saat ini. Sebab karyawan yang sakit akan berdampak pada absensi mereka. Selain masalah kebijakan *WFH* dan kesehatan karyawan bergilir masalah lain dari lingkungan kerja yang dihadapi yaitu jaringan internet dan wifi di perusahaan yang sering mengalami gangguan

yang mengganggu aktivitas dalam bekerja dan sistem *Automation* PT XYZ yang sering sekali bermasalah yang secara langsung berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa jaringan internet pada perusahaan sering mengalami gangguan dan sistem *Automation* PT XYZ sering kali bermasalah terutama pada akhir bulan dan pertengahan bulan pada setiap bulanya sebab aktivitas penggunaan sistem *Automation* yang tinggi. Tingginya aktivitas disebabkan oleh banyaknya karyawan yang menginput untuk keperluan biaya operasional pada akhir bulan dan claim biaya operasional pada pertengahan bulan. Persoalan mengenai penentuan jadwal mengenai giliran WFH dan metode kegiatan kerja tergantung kepada divisi masing masing. Beberapa divisi menggunakan zoom untuk berkomunikasi dengan karyawan yang mendapat giliran WFH, ada juga yang harus selalu update lokasi dia saat bekerja dalam WFH, dan lainnya.

Disiplin menurut Hasibuan dalam (Suhariyadi, 2013 hlm.169) adalah norma dan peraturan yang berlaku untuk ditaati pada sebuah perusahaan dengan komitmen dan bersedia. Menurut Jufrizen & Hadi (2021, hlm.39) disiplin kerja adalah kemahiran dalam mengontrol diri supaya dapat tunduk terhadap segala aturan yang dibuat oleh perusahaan sehingga memungkinkan perusahaan untuk dapat memperoleh tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Afandi dalam (Jufrizen & Hadi, 2021 hlm.40) menjelaskan bahwa komponen-komponen yang dapat berimbas terhadap fluktuasi tingkat disiplin kerja, yaitu kepemimpinan, *reward*, kapabilitas, imbalan,, kesamarataan, penyeliaan, hukuman, dan asosiasi antar manusia.

Mangkunegara pada (Suhariyadi, 2013 hlm.336-337) mengungkapkan jenis bentuk disiplin kerja adalah disiplin preventif yaitu perusahaan menetapkan aturan kerja dan pedoman untuk dilaksanakan oleh karyawan dan disiplin korektif yaitu mengelola karyawan untuk mensublimasikan aturan dan mengendalikan supaya tunduk terhadap kebijakan yang berlandaskan pada pedoman perusahaan. Menurut Rialmi (2020,hlm.287) disiplin kerja ikut pula menjadi elemen kunci di dalam melonjakan tingkat kinerja karyawan, sebab ketika disiplin kerja dikelola

oleh perusahaan dengan baik maka akan menciptakan karyawan yang patuh kepada peraturan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan disiplin kerja pada PT XYZ dapat dilihat dari tabel 2 yang membahas mengenai data absensi dan terlambat

Tabel 2. Data Presensi Dan Terlambat PT XYZ Tahun 2021

| Bulan | Terlambat | Sakit | Alpha |
|-----------|-----------|-------|-------|
| Januari | 145 | 25 | 22 |
| Februari | 110 | 20 | 20 |
| Maret | 200 | 32 | 42 |
| April | 146 | 26 | 24 |
| Mei | 210 | 44 | 32 |
| Juni | 188 | 60 | 28 |
| Juli | 250 | 42 | 40 |
| Agustus | 300 | 32 | 30 |
| September | 144 | 15 | 24 |

Sumber: data diolah

Berdasarkan data pada tabel 2 menyatakan bahwa tingkat terlambat paling tinggi pada bulan Agustus sebanyak 300 kali dan terendah pada bulan Februari sebanyak 110 kali . Data mengenai sakit terbanyak pada bulan Juni sebesar 60 kali dan tersedikit pada bulan September sebesar 15 kali. Sedangkan alpha terbanyak pada bulan Maret sebesar 42 kali dan terendah pada bulan Februari sebesar 20 kali. Tentunya dengan permasalahan tersebut akan mengganggu kinerja karyawan yang berdampak langsung pada kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menghasilkan disiplin kerja yang baik, dengan mengelola dan menciptakan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi akan menghasilkan kinerja yang meningkat (Rialmi, 2020 hlm.287)

Berdasarkan wawancara Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa terdapat permasalahan terkait disiplin kerja pada PT XYZ. Banyak karyawan yang tidak disiplin akan waktu dan peraturan. Sebab ditemukan banyak karyawan yang masih masuk kerja tidak tepat waktu sebagaimana yang ada di peraturan terkait jam kerja. PT XYZ memiliki

aturan jam kerja masuk pada pukul 08.00 jika lebih dari jam tersebut dapat dikatakan karyawan tersebut terlambat. Ketidaksiplinan karyawan juga terlihat saat apel pagi, sebab masih banyak karyawan yang tidak ikut apel dengan cara sengaja terlambat dengan menunggu di kantin hingga apel berakhir untuk tidak ikut dalam apel pagi.

Penelitian mengenai topik ini sudah ada beberapa yang meneliti seperti, Penelitian yang telah dilakukan oleh Alvin Arifin (2021) dengan judul “*The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance*”. Lokasi penelitian dilakukan di pabrik batik konveksi di kabupaten Sumenep. Adapun teknik pengambilan sampel adalah menyebarkan kuesioner, dan sampel dari penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Variabel yang diteliti di dalam penelitian tersebut adalah *work stress*, *leadership style*, *work environment*, dan *employee performance*. Metode penelitian menggunakan analisis *Partial least square* (PLS) pada tahun 2020. Dari uji hipotesis menghasilkan *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*, dan *work stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Aginasta Verdina, Renny Husniati, Tri Siswantini pada tahun (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian”. Metode pengumpulan data menggunakan teknik non-profitability, dengan sampel 70 orang. Metode penelitian menggunakan analisis *Partial least square* (PLS) yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas dengan melihat hasil uji T dan uji hipotesis dan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas (X) kompetensi, lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Uji hipotesis menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Arief Rahman (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang”. Metode

dalam pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan menggunakan sampel sebesar 35 pegawai. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan memakai alat bantu uji statistik SPSS. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Hasil dari uji hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahya Widuri Wulan (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha”. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui teknik *simple random sampling*, sampel sebanyak 86 responden. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas (X) lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan. Uji hipotesis menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab lokasi kantor yang PT. Bima Palma Nugraha yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang terbatas dan akses yang sulit. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Citra Islamiati, Endri Sentosa, Maya Syafriana Effendi (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia”. Besarnya sampel pada penelitian ini yaitu 60 responden Metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas dan menggunakan uji statistik deskriptif & uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas regresi, dan uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan regresi parsial dan simultan, koefisien determinasi . Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas (X) motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Hasil dari uji hipotesis yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin untuk melakukan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh variabel independen (X) yaitu stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan judul “ *Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ* ”

I.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang sebelumnya, dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT XYZ ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT XYZ ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kkinerja Karyawan PT XYZ ?
- 4) Apakah stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ ?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap inerja karyawan PT XYZ. Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
- 2) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
- 3) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ
- 4) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Aspek Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah wawasan serta referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2) Aspek Praktis

a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan penulis berguna untuk menambah wawasan baru mengenai topik penelitian ini dan dapat melihat apakah teori-teori yang dipelajari di universitas akan berbanding lurus dengan keadaan di lapangan saat bekerja.

b. Bagi akademisi

Dengan penelitian ini, diharapkan menjadi sarana pengetahuan yang dapat dibaca dan dipelajari, serta dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi pembaca mengenai teori mengenai stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan dan manajemen SDM

c. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan terkait stres kerja, lingkungan kerja, sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menaikkan kinerja karyawan. serta membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan dan peraturan dalam kegiatan bisnis.