

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, berfungsi untuk memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Sering kali perusahaan menghadapi tantangan terkait dengan tenaga kerja. Permasalahan karena manajemen dan pihak lain sangat bergantung pada kualitas sumberdaya manusia, dan sumber daya manusia dapat menjadi tantangan bagi mereka. (Waruwu dan Pringgabayu, 2022). Jika tenaga kerja dikelola dengan efesien, maka perusahaan pun akan beroperasi dengan baik. Artinya, performa karyawan adalah faktor penentu dalam kelangsungan sebuah perusahaan.

Perkembangan saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kebutuhan sumber daya (SDM) pada perusahaan, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan perkembangan tersebut dan merancang strategi yang tepat untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja serta menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Saat ini, standar hidup telah meningkat secara signifikan, Dengan demikian penting untuk memahami bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan organisasi di era modern yang dinamis dan kompetitif (Irawan, dkk 2024). Sehingga mengharuskan karyawan (SDM) untuk memiliki keterampilan yang kuat dan kemampuan untuk menyesuaikan diri baik secara fisik maupun emosional. Permasalahan yang sering ditemui di lingkungan kerja adalah stres kerja. Hal ini dapat berdampak pada kinerja dan kesehatan karyawan.

Pekerja memainkan peran penting dalam menghubungkan berbagai kesuksesan suatu perusahaan. Mereka sangat penting dalam mencapai visi dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan kinerja kerja yang tekun dari para karyawannya. Seorang karyawan akan melakukan yang terbaik ketika mereka memiliki keterampilan dan skill yang diperlukan oleh perusahaan sesuai dengan tugas karyawan di dalam perusahaan dan memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai untuk mencapai hasil kerja yang baik (Ritonga & Syafrizaldi, 2019)

Setiap individu pasti pernah merasakan tekanan dari pekerjaan, upaya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan salah satunya adalah dengan mengelola tekanan kerja, tantangan tersebut harus dihadapi oleh diri kita sendiri (Djauhar et.al 2022). Stres merupakan suatu kondisi di mana adanya perasaan tertekan yang dihadapi karyawan saat bekerja. Stres kerja ini seringkali terlihat melalui penampilan pribadi. Hal ini dapat berwujud sebagai emosi yang berubah-ubah, ketidaknyamanan, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan dalam tidur, kebiasaan merokok, ketidak mampuan untuk bersantai, cemas, ketegangan, kegelisahan, tekanan darah tinggi dan mengalami gangguan pencernaan, Ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi dengan cara yang positif seringkali disebabkan oleh stres yang tidak dikelola dengan baik. (Makkira *et al*, 2022). Stres kerja adalah keadaan di mana atau beberapa komponen lingkungan kerja yang berinteraksi dengan pekerja menyebabkan kondisi fisik dan perilaku yang tidak menyenangkan mereka. Aido Supermarket menerapkan sistem shift kerja dan di mana karyawan juga dituntut harus dapat menyelesaikan dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Karena adanya tuntutan tugas dan peran

tersebut, yang apabila tidak tercapai dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja.

Dari penjelasan dari para pakar, bisa disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah keadaan di mana individu merasakan tekanan yang memengaruhi emosional dan kemampuan berpikir saat mereka menyelesaikan tanggung jawab mereka menyebabkan tujuan organisasi terhambat. Stres kerja juga bisa timbul akibat kondisi fisik seseorang yang tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dengan demikian bahwa stres kerja dapat timbul karena beban kerja yang terlalu tinggi, sulit mengatur waktu pekerjaan dengan waktu yang lain, tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu, adanya konflik antara sesama pegawai, dan frustasi bekerja (Ramadhani et al., 2023). Lingkungan kerja juga sangat penting bagi kesehatan mental karyawan. Selain stres, tempat kerja berperan sebagai elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tempat kerja di suatu perusahaan dirancang untuk menciptakan suasana kondusif yang memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun seringkali lingkungan kerja menjadi tempat munculnya stres secara alami. Terlalu banyak tekanan dapat memberi dampak buruk pada kesehatan dan produktivitas pegawai, oleh karena itu sangat penting untuk memahami dan mengelola tekanan dengan efektif di lingkungan kerja (Sitepu, 2024)

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan yang mereka berikan, seperti menjaga kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah

mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Ferliani et al, 2022).

Lingkungan kerja merupakan tempat berjalannya aktivitas karyawan di dalam perusahaan, yang paling utama adalah suasana perusahaan yang aman yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitasnya, mulai dari budaya yang ada di perusahaan dan fasilitas-fasilitasnya. Suasana kerja yang positif serta kondusif dapat memperbaiki kesejahteraan pegawai serta membangkitkan semangat mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab, sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka (Nurhandayani, 2022). suasana kerja yang positif dapat menekan tekanan pekerjaan dan memperbaiki kondisi mental karyawan. Kondisi kerja yang buruk dan adanya rekan-rekan yang membawa pengaruh tidak baik juga dapat menyebabkan karyawan lebih rentan jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, malas datang bekerja dan mengalami penurunan produktivitas. Karena sering terjadi di mana yang lebih lama bekerja di perusahaan akan menganggap sepele kepada karyawan yang baru bekerja. Saat melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di sana, mereka mengatakan masih ada beberapa rekan kerja yang sering menyuruh mereka melakukan pekerjaan yang bukan tugas dan tanggung jawab mereka, melainkan itu tugas karyawan tersebut. Bayangkan saja jika ini terjadi di tempat kita bekerja pasti sangat tidak nyaman dan apalagi jika ruangan kerja yang tidak bersih, panas, tentu sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan. Setidaknya perusahaan harus lebih mementingkan lingkungan kerja para karyawan dan mental karyawan juga, supaya target yang diinginkan perusahaan dapat terpenuhi dengan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai proses tingkah laku individu dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan produk atau gagasan buat mendapatkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan perusahaan dan karyawan. Ada komponen yang harus dipenuhi dalam penilaian kerja. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari kinerja yang mempengaruhi operasi suatu organisasi (Rivaldo, 2022). Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan atau hasil yang telah dicapai pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan target yang diminta oleh perusahaan tepat pada waktunya dan tidak melampaui batas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Oktaviani dan Irmayanti, 2021).

Kajian mengenai dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Studi ini mengambil objek penelitian di Aido Supermarket yang merupakan pusat perbelanjaan terbesar di Kota Sibolga yang bergerak di bidang ritel yang menjual segala kebutuhan rumah tangga dan berbagai produk barang konsumsi yang beralamat di jln. Pangeran Diponegoro No.2, Pancurang Gerobak, Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara. Berdiri pada tahun 2002. Didirikan oleh Bapak Alok atau Parlinggoman. Untuk saat ini di Aido menerapkan shift kerja berupa sistem pembagian waktu kerja karyawan yang ditetapkan oleh Perusahaan dan setiap karyawan memiliki target yang harus dicapai atau target penjualan produk yang harus sesuai dengan keinginan Perusahaan. Karyawan yang bekerja di Aido supermarket adalah remaja yang baru lulus SMA/SMK sampai dengan karyawan yang berusia 50 tahun ke atas. Aido sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan penjualan

perusahaan, oleh karena itu Aido menuntut agar para pegawainya dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Lingkungan yang baik dapat meminimalisir stres karyawannya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga konsistensi kinerja karyawan. Mengingat usaha ini sudah berdiri sangat lama dan terkenal dikalangan masyarakat, jadi dibutuhkan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat tetap berdiri dan bersaing dengan perusahaan ritel lainnya. Adapun jumlah karyawan yang bekerja di Aido Supermarket, Kota Sibolga dapat kita lihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan

No	Pekerjaan	Jumlah
1	Manajer dan wakil	1 orang
2	HRD	1 orang
2	Kasir dan kepala kasir	13 orang
3	Pramuniaga, buyer dan sales	54 orang
4	Cleaning service	8 orang
5	Satpam	13 orang
6	Staf gudang	10 orang
Total		100 orang

Sumber : data diolah penulis 2025

Sebagai data pendukung, penulis melakukan survei pra penelitian terhadap 37 karyawan Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara. Berikut hasil pra survei penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Stres Kerja (X1)						
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	2	13	22	2	-
2	Saya diberikan target yang cukup tinggi	3	13	19	4	-

3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat	-	6	26	7	-
4	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas	2	10	13	11	1
5	Saya merasa kesulit untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	2	3	20	12	1
6	Saya merasa sulit berbaur dengan rekan kerja	-	-	15	17	5
7	Seringkali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan apa yang saya rasa benar dalam hati	1	6	13	17	-
8	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan	3	6	16	12	2
9	Saya merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya.	-	7	21	8	1
10	Saat saya tidak sependapat dengan pemimpin, saya merasa tidak nyaman.	2	11	14	9	1
11	Saya merasa tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	-	3	15	17	2
12	Saya merasa kurangnya pengarahan dan masukan dari pimpinan saat ada karyawan yang melakukan kesalahan.	4	8	15	11	-

Lingkungan Kerja (X2)

1	Pimpinan bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan	6	17	13	1	-
2	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	3	23	11	-	-
3	Kondisi di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja	7	18	12	-	-
4	Interaksi dan kesejahteraan antar rekan kerja berjalan lancar	2	21	14	-	-
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	4	16	15	2	-
6	Di tempat kerja saya, tidak ada bau yang tidak sedap.	7	15	12	4	-
7	Karyawan sangat patuh terhadap peraturan yang telah dibuat bersama	4	18	11	4	-

8	Sarana dan prasarana kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan	3	18	16	-	-
---	---------------------------------------------------------------------------------	---	----	----	---	---

Kinerja Karyawan (Y)

1	Saya menguasai bidang pekerjaannya	7	22	8	-	-
2	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	9	20	9	-	-
3	Saya mampu memenuhi target penjualan yang diberikan	6	16	13	2	-
4	Saya menganggap bahwa tugas yang diberikan perlu untuk segera diselesaikan	10	16	12	-	-
5	Saya menyelesaikan tugas terlebih dahulu sebelum mengerjakan yang lainnya	9	16	13	-	-
6	Saya menganggap tugas yang diberikan kepada karyawan adalah penting	11	17	11	-	-
7	Saya menganggap tugas yang diberikan kepada karyawan adalah penting	8	18	11	-	-
8	Pekerjaan saya hasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan	5	19	13	12	1
9	Saya tidak pernah datang telambat masuk kerja	6	16	15	1	-

Sumber : data diolah penulis 2025

Menurut hasil prasurvei penelitian data tabel 1.1 di atas yang diperoleh dari terhadap 37 karyawan Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara. Hasil dari prasurvei penelitian ini sejalan dengan fenomena yang didapatkan penulis pada saat melakukan observasi yaitu perusahaan dan setiap karyawan memiliki target yang harus dicapai atau target penjualan produk yang harus sesuai dengan keinginan perusahaan. Aido sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan penjualan perusahaan, oleh karena itu Aido menuntut agar para pegawainya dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Lingkungan yang baik dapat meminimalisir stres karyawannya, dan

sangat dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga konsistensi kinerja karyawan. Mengingat usaha ini sudah berdiri sangat lama dan terkenal di kalangan masyarakat, jadi dibutuhkan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat tetap berdiri dan bersaing dengan perusahaan ritel lainnya. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah kinerja karyawan ini dipegaruhi dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja. Dan berdasarkan Teori (Robbins, 2018) Stres kerja merupakan tekanan yang muncul akibat interaksi antara individu dan pekerjaannya. Kondisi ini ditandai dengan transformasi individu yang mendorong mereka menyimpang dari peran biasanya. Hal ini dapat terlihat dari hasil prasurvei untuk variabel stres kerja (X1) pertanyaan kesepuluh yang menyatakan ketika bertengangan pendapat dengan atasan, membuat staf merasa tidak nyaman.

Kemudian berdasarkan teori dari (Nitisemito, 2016) Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor lingkungan karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Hal ini dapat terlihat dari hasil prasurvei untuk variabel lingkungan kerja (X2) pertanyaan ketiga kondisi di tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan bagi saat bekerja. Kemudian pada pertanyaan kelima keamanan di tempat kerja sudah baik. Dan pada pertanyaan kedelapan sarana serta prasarana kerja telah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.

Lalu berdasarkan teori (Kasmir, 2019) Kinerja karyawan adalah pencapaian dan tingkah laku kerja yang telah dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu tertentu. Hal ini dapat terlihat dari hasil prasurvei untuk variabel kinerja karyawan (Y) pada pertanyaan kedua saya mengerjakan tugas saya dengan penuh tanggung

jawab. Lalu pada pertanyaan kelima saya menyelesaikan tugas terlebih dahulu sebelum mengerjakan yang lainnya. Dan pada pertanyaan kedelapan pekerjaan saya menghasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang dibuat dalam bentuk tulisan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera utara?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

a Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak lain untuk memberikan informasi, wawasan, dan referensi bacaan sehingga dapat memberikan perbandingan khusus hubungan antara tekanan kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai di Aido Supermarket Kota Sibolga, Sumatera Utara.

b Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai standar pengukuran kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian dan penulisan karya tulis ilmiah guna meningkatkan sumber daya dan kualitas Para Alumni Universitas Malikussaleh, khususnya Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bisa menjadi masukan yang berguna dan tambahan informasi bagi organisasi terutama sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan.