

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Makhluk sosial ialah manusia yang berusaha memuaskan keinginan satu sama lain melalui komunikasi. Hal ini terlihat dalam kehidupan sehari-hari, kondisi rumah tangga, lingkungan sosial dan skenario kerja, lingkungan pendidikan, bahkan lingkungan profesional. Bekerja merupakan salah satu kegiatan yang diperlukan untuk terwujudnya tujuan hidup manusia. Pekerjaan memerlukan melakukan tugas untuk menghasilkan produk dengan imbalan kompensasi. Manusia termotivasi untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup melalui melakukan aktivitas kerja yang bersumber dari aktivitas sosial.

Stres bisa terjadi dengan adanya komunikasi antar sesama responden dengan lainnya. Stres terjadi karena adanya suatu penyebab di lingkungan tempat kerja yang dinamakan *stressor*. Stres juga dapat merusak kepuasan kerja karyawan. Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Stres merupakan respon dari keadaan tubuh manusia secara alami terhadap rangsangan yang diterima oleh tubuh yang menimbulkan berbagai macam keadaan yang merugikan, dari adanya penurunan tingkat kesehatan mengakibatkan adanya penyakit. Keadaan tersebut sangat erat dengan adanya penurunan kinerja seseorang yang disebabkan dengan *stressor* yang berlebihan (Amir,dkk.,2019).

National Institute for Occupational safety and Health (NIOSH) dalam penelitiannya tentang stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian ini menyatakan adanya stress setiap pekerja dari para pekerja lainnya. Para manajer bertanggung jawab untuk mengenali karyawan yang menyimpang dan konsultasi kepada pihak profesional Kesehatan untuk melakukan pengecekan kesehatan dan dilakukannya diagnosis untuk diberikan perawatan. Indikasi yang perlu diperhatikan antara lain mudah emosi, mudah lupa, menyendiri, dan

berubahnya penampilan diri menjadi tidak rapi dan turunnya berat badan. Stress dapat menyebabkan rusaknya pekerjaan dan lingkungan sekitar.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup manusia. Keadaan manusia dalam lingkungan luar pekerjaan dapat mempengaruhi kondisinya dalam bekerja. Kepuasan hidup manusia juga bisa disebabkan dari kepuasan kerja manusia. Hasilnya antara kepuasan hidup manusia dengan kepuasan kerja manusia saling berkesinambungan. Tingginya loyalitas pekerja dalam melakukan pekerjaannya bisa disebabkan karena memperoleh kepuasan kerja yang diharapkan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam berkembangnya SDM. Isu ini merujuk pada semakin tinggi Pendidikan pegawai maka semakin tinggi kebutuhan hidupnya. Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan jenis kompensasi dan penghasilan yang diterima. Dan kepuasan masing-masing pegawai tentu berbeda karena ada yang tingkat kesulitannya tinggi ada juga pegawai senior yang memiliki pengalaman yang lebih baik.

Kepuasan kerja secara umum dikaitkan pada setiap responden secara umum yang terdapat pada pekerjaan (Ćulibrk, Delić, Mitrović, & Ćulibrk, 2018; Jamal Ali & Anwar, 2021). Keadaan kenaikannya kepuasan kerja mengakibatkan timbulnya rasa percaya yang lebih besar, tetapi juga dapat menimbulkan rasa kepercayaan yang rendah sehingga mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan. Menurut beberapa ahli lingkungan kerja ialah rangkaian keadaan pekerja yang terdiri dari lingkungan yang mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya serta tanggung jawabnya di suatu perusahaan. Mulai dari alat perkakas, elektronik dan lainnya.

Lingkungan kerja menjadi objek dalam mempengaruhi keseharian aktivitas sebagai pegawai. Dengan keadaan lingkungan kerja yang baik pekerja dapat sulit berkembang, serta meningkatkan kinerjanya. Dan juga lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stress pada pegawai sehingga menimbulkan rasa bosan dan tidak betah terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja terbagi dua elemen yang berbeda: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor yang berinteraksi dengan langsung atau tidak langsung untuk mempengaruhi kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja fisik, misalnya kumpulan pertemuan yang dibagi lagi menjadi aktivitas pekerjaan.

Konflik antara atasan dan bawahan bermacam-macam, terdiri dari bawahan yang tidak bisa menghasilkan sesuatu dalam tugasnya atau atasan yang tidak dapat merespon timbal balik yang tidak baik terhadap bawahan. Biasanya hal tersebut yang mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dan tidak semangat dalam bekerja. Lalu konflik sesama karyawan, kejadian ini sangat sering terjadi antara karyawan tidak akurat masalah personal yang dibawa dalam tempat kerja, atau konflik terjadi akibat kinerja kurang membantu karyawan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan "Kinerja ialah hasil dalam hal kualitas erta kuantitas yang diperoleh individu saat menjalankan tanggung jawabnya sejalan dengan apa yang telah dia sumbangkan," Kinerja mengacu pada keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. beban.

Berdasarkan survey awal itu diketahui bahwa kinerja karyawan ada peningkatan kinerja dan ada juga penurunan kinerja yang disebabkan beberapa faktor internal maupun eksternal. Terkait permasalahan tersebut diduga karena adanya efek *stressor* yang terjadi karena mengalami permasalahan pribadi maupun permasalahan kerja. Selain itu penyebab kinerja karyawan menurun karena adanya ketidakpuasan kerja, misalnya tidak mendapat biaya tambahan karena area yang jauh dari tempat tinggal, ditambah kurangnya didukung oleh lingkungan kerja yang support satu sama lain sehingga tidak mendapat semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Banyak penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indonesia Multi Telekomunikasi. Pada penelitian kali ini penulis mencoba menganalisis mulai dari *stressor* atau penyebab stress kerja, lalu analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga lingkungan kerja karyawan. Maka

penulis akan mengambil judul “**ANALISIS *STRESSOR* , KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDONESIA MULTI TELEKOMUNIKASI**”. Maka dari itu penulis melihat begitu banyak pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, juga dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan dari perusahaan apakah sesuai dengan ekspektasinya atau tidak, dan lingkungan kerja yang nyaman dan saling support dalam mengembangkan kemampuan karyawan.

1.2 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indonesia Multi Telekomunikasi. Pada penelitian kali ini penulis mencoba menganalisis mulai dari *stressor* atau penyebab stress kerja, lalu analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga lingkungan kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *stressor* berdampak pada kinerja karyawan PT Indonesia Multi Telekomunikasi?
- 2) Apakah kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Indonesia Multi Telekomunikasi?
- 3) Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Indonesia Multi Telekomunikasi?
- 4) Apakah *Stressor* , kepuasan kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan?
- 5) Variabel manakah yang paling dominan berdampak pada kinerja karyawan PT Indonesia Multi Telekomunikasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian konteks dan rumusan masalah, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

- 1) Untuk menganalisis *stressor* terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Multi Telekomunikasi.

- 2) Untuk menguji pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja insan PT Indonesia Multi Telekomunikasi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja insan PT Indonesia Multi Telekomunikasi.
- 4) Untuk menguji hubungan antara stres, kepuasan kerja, dan kinerja.
- 5) Untuk mengetahui variabel terbesar pengaruhnya pada kinerja pegawai PT Indonesia Multi Telekomunikasi.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dalam menyajikan kegunaan dunia pendidikan, bahwa dunia Pendidikan ini sangat penting dalam upaya mencapai mencerdaskan generasi saat ini dan sebagai acuan pengubah nasib anak bangsa agar lebih baik, serta dapat dijadikan bahan referensi selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini akan mencerahkan banyak orang. Selain menjadi faktor bagi pengusaha dalam membuat keputusan terkait dengan analisis stresor, kebahagiaan kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja

