

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya ini membantu organisasi dengan berkarya, bakat dan ketaivitas serta motivasi. Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan yang baik dan efisien. Praktik sumber daya ini dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi.

Kemampuan berkembang di dalam organisasi, mengalami pertumbuhan dan perkembangan karir, serta menerima balas jasa yang sepadan dengan kinerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan. Keahlian manajer dalam berhubungan dengan serikat pekerja secara positif juga akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Semakin meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan banyak organisasi akan perannya strategik demi keberhasilan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat tergantung pada inovasi

yang kreatif, inovasi seperti itu pada intinya sangat tergantung pada motivasi dan moral kerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Namun untuk mewujudkan sebuah kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah karena terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja. Dalam hal ini manajemen suatu perusahaan berperan penting dalam

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hal. 9.

mendukung kemajuan karyawannya. Faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja dapat mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Memiliki stamina dan standar kerja yang sesuai. Dengan adanya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja mampu membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Memotivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Selain itu faktor lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat

mencurahkan perhatian penuh pekerjaannya.² Sedangkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Kinerja yang meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja saja melainkan juga memperhatikan stress kerja. Dalam pekerjaan tentunya karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, akan tetapi terkadang dengan adanya target yang harus tercapai, lembur dan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi karyawan yang mungkin berdampak pada memunculkan stres pekerjaan. Stress kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.³

Didalam suatu perusahaan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja merupakan bentuk dukungan dan pelatihan terhadap karyawan, serta

² Sukanto Reksoha diprojo dan Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta: BPFE,1991), hal. 153

³ Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Penembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasara Indonesia, 2002), hal.303

suatu usaha untuk memperbaiki dan membentuk sikap, perilaku, dan pengetahuan seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat dengan sukarela berusaha dalam bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya. Dengan adanya kerjasama antara karyawan yang lain dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi yang baik, kondisi lingkungan yang nyaman dan aman, serta tingkat stress kerja yang rendah mampu mendorong seorang karyawan dalam berinovatif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan baik pada perusahaan baru dan dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka diambil sebagai obyek penelitian pada salah satu industri makanan ringan yaitu UD. Gipang Manis Garuda Terbang.

Industri Garuda Terbang merupakan industri yang memproduksi gipang manis. Industri yang di miliki oleh H. Abdul Syakur berdiri sejak Tahun 1998. Tapi karena pada saat itu sempat terjadi krisis jadi sempat bangkrut. Namun pada Tahun 2002 usaha Gipang manis mulai berkembang kembali hingga saat ini. Hingga saat ini usaha H. Abdul Syakur memiliki dua lokasi yang pertama di rumahnya sendiri dan yang kedua di rumah anaknya

yang rumahnya tidak jauh dari rumah beliau. Usaha Gipang Manis H. Abdul Syakur berlokasi di Desa Serut, Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung karena pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Menurut H. Abdul Syakur dalam suatu organisasi motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting, karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga menghasilkan ouput yang maksimal.⁴ Sejak lima tahun terakhir usahanya berkembang dengan pesat. Hal ini terlihat semakin besar jangkauan pemasaran produk gipang manis Garuda Terbang yang penyebarannya tidak hanya di Jawa Timur meainkan di luar Pulau Jawa. Pencapaian ini tidak terlepas kepemimpinan beliau yang dapat yang memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki sehingga dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi karyawannya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja

⁴ Wawancara dengan ibu Siti Rokayah, selaku istri dari bapak H. Abdul Syakur, tanggal 26 Februari 2018 di Tempat Pembuatan Gipang Manis Garuda Terbang

karyawan industri Garuda Terbang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai motivasi kerja (prestasi kerja), lingkungan kerja, stress kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja. .

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa lingkungan kerja dan stress kerja merupakan faktor yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Serut Tulungagung.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja

terhadap Kinerja Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu adanya identifikasi masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan memiliki ruang lingkup yang jelas. Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi karyawan yang rendah
2. Kondisi tempat yang tidak sesuai dengan ekspektasi pekerja sehingga berdampak pada pekerjaan yang dilakukan menjadi lambat
3. Banyak beban pikiran atau stress kerja yang dialami sehingga berdampak pada *output* yang dihasilkan
4. Kinerja karyawan yang belum maksimal

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung?

3. Apakah stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.
2. Untuk mengkaji lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.
3. Untuk mengkaji stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.
4. Untuk mengkaji motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam dunia akademis dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan ekonomi syariah dimasa yang akan datang terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi kepentingan ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan kendala pengembangan perusahaan serta dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam mengembangkan, berdaya saing, dan keberlangsungan perusa.

b. Bagi kepentingan terapan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan bagi perusahaan yang bersifat positif dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk dapat membandingkan antara teori yang didapat dan menerapkannya dalam kegiatan yang sebenarnya, serta dapat memperoleh pengetahuan mengenai kegiatan penelitian yang dilakukan. Serta sebagai pijakan penelitian secara mendalam yang berkaitan dengan tema penelitian yang relevan.

d. Bagi jurusan Ekonomi Syariah

Penelitian ini bisa digunakan oleh mahasiswa sebagai penambah wawasan dan pengembangan karya-karya ilmiah bagi insan akademis.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu ruang lingkup agar memudahkan pembahasan dengan jelas. Pada penelitian ini ada tiga variabel, yaitu:

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja (X1) merupakan variabel bebas (independen)

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja (X2) merupakan variabel bebas (independen)

c. Variabel Stress Kerja (X3)

Variabel stress kerja (X3) merupakan variabel bebas (independen)

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat (dependent)

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri dengan hanya berkaitan dengan “ Pengaruh motivasi kerja, lingkungan

kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung”. Kinerja karyawan dipilih karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membantu pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Sedangkan sampelnya adalah sama dengan populasinya yaitu semua karyawan di UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung yang berjumlah 35 orang.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini perlu istilah penegasan dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar tidak terjadi ketidaksamaan pemahaman dalam membaca skripsi ini, yaitu:

1. Penegasan Konseptual

a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.⁵

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.⁶

⁵ Susanto, Yohanes, *Peran Kepemimpinan dalam Pengolaan Koperasi*, (Yogyakarta, Deepublish, 2017). hal. 40

⁶ Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kashiko, 2006), hal.381

c. Stress Kerja

Stress kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.⁷

d. Kinerja karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja mengandung arti sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja, prestasi kerja yang di perlihatkan.⁸ Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹ Sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja disuatu instansi dan mendapatkan upah. Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penegasan Operasional

Dari definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap

⁷ Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Penembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.....*, hlm.303

⁸ Diana Khairani Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA” dalam [ft.unimal.ac.id>index.php?volume-1](http://ft.unimal.ac.id/index.php?volume-1), diakses 15 Februari 2016

⁹ Alfath, Andini, skripsi “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Tumang Tahun 2014”, (STAIN SALATIGA: SALATIGA, 2014), hal. 51

kinerja karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung adalah untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang di dapat akan menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari peneliti ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat antara lain: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel, dan skala pengukurannya teknik pengumpulan data dan instrument penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan rumusan masalah I, pembahasan rumusan masalah II, pembahasan rumusan masalah III dan pembahasan rumusan masalah IV .

BAB VI

Bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu: kesimpulan dan saran.