

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan atau organisasi pasti memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus untuk keberlangsungan usahanya. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberadaan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja sumber daya manusia tim maupun individu akan berdampak pada penilaian konsumen terhadap kualitas perusahaan (Djastuti et al., 2020). Keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Pada level manajerial sebuah perusahaan khususnya bagian *human resources* dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada, kesejahteraan karyawan serta tingkat stres yang dimiliki para karyawan.

Lingkungan kerja merupakan unsur yang penting dalam sebuah organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pada umumnya dalam sebuah Perusahaan lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua jenis lingkungan tersebut merupakan sebuah

satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Untuk menyeimbangkan kedua jenis lingkungan tersebut diperlukan kesadaran penuh dari pihak manajemen perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat menunjang kinerja para karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang optimal (Kuraising, 2020).

Penyataan tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan, yaitu bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019). Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021) yaitu bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga semakin diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020) yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian diatas berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan et al., (2022) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Namun saat ini tidak sedikit perusahaan yang mulai memperhatikan kesejahteraan karyawannya, diantaranya adalah Google, Apple, Microsoft, dan Starbuck. Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan tersebut

diantaranya adalah memberikan fasilitas tempat kerja yang nyaman dengan berbagai hal menarik didalamnya, menyediakan makanan dan juga minuman untuk karyawan, adanya kebijakan jam kerja yang fleksibel, serta adanya jaminan karier.

Selain lingkungan kerja, terdapat faktor lain yaitu kompensasi yang turut mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kompensasi merupakan umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan dapat berbentuk uang, barang maupun penghargaan lainnya. Salah satu manfaat dari adanya pemberian kompensasi yang sesuai yaitu menurunnya tingkat stres kerja pada karyawan (Puspitawati & Atmaja, 2020).

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana ketegangan tercipta dan dapat menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan juga mental yang akan berpengaruh terhadap kondisi emosional, kemampuan berfikir, dan kondisi dari seorang karyawan. Apabila stres kerja tidak dapat diatasi tentu akan memberikan dampak yang lebih merugikan bagi karyawan baik dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam jangka panjang stres kerja dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan karyawan atau bahkan depresi yang tentu akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan turut membantu sebuah perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditentukan. Untuk menjaga kinerja dari karyawan dan organisasi tetap optimal maka diperlukan adanya perhatian khusus terhadap karyawan. Umat islam telah dianjurkan untuk bekerja dengan

optimal dan juga berintegritas, sebagaimana yang telah disebutkan dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 105 yang bunyinya sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwasannya setiap karyawan juga diharapkan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

PT Ramen Hits Kekinian merupakan sebuah perusahaan berkembang dibidang kuliner yang telah berdiri sejak tahun 2014 dengan kantor pusat yang berada di Klaten, Jawa Tengah. PT Ramen Hits Kekinian telah memiliki 36 *outlet* atau cabang yang tersebar seluruh Indonesia yaitu di Jawa Tengah, Jawa Timur, Jabodetabek, Kalimantan dan Sulawesi. *Outlet* yang dimiliki oleh PT Ramen Hits Kekinian ini diberi nama dengan Waroenk Ramen yang menjual berbagai jenis ramen, minuman, dan juga makanan khas Jepang.

Saat ini Waroenk Ramen juga membuka kemitraan bagi para investor yang tertarik untuk berbisnis dibidang kuliner. Berdasarkan pengamatan yang sudah peneliti lakukan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di Waroenk Ramen sendiri dapat dibilang masih kurang memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya komplain dari konsumen yang mengeluhkan pelayanan lama,

kondisi *outlet* yang panas dan kurang bersih serta beberapa kesalahan lainnya yang sering terjadi karena faktor ketidaktepatan dari karyawan.

Jobdesk utama yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di *outlet* adalah melayani customer dengan baik. Jam operasional dari *outlet* sendiri adalah mulai dari jam 10 pagi sampai jam 10 malam. Jam kerja karyawan dibagi menjadi 2 shift yaitu bagian *prepare* dan bagian *closing*. Berdasarkan kondisi lapangan yang ada, banyak karyawan yang mengalami *double job* atau bekerja tidak sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan, apabila hal ini terjadi terus menerus tentu akan membuat karyawan tersebut merasa stres dalam bekerja. Setiap *outlet* diberikan target omset yang cukup tinggi setiap bulannya, akan tetapi gaji yang diberikan kepada karyawan *outlet* dapat dibilang masih cukup rendah atau tidak sesuai dengan tingkat tekanan pekerjaan yang ada. Tingkat inisiatif dan juga kesadaran diri dari beberapa karyawan yang ada juga dapat dibilang masih kurang maksimal.

Beberapa *outlet* yang ada juga sering tutup dikarenakan kekurangan karyawan dan akan dibuka lagi ketika sudah mendapatkan karyawan yang baru. Dalam jangka panjang hal ini tentu akan berpengaruh terhadap keberlangsungan dari perusahaan ini. Pihak manajemen dari PT Ramen Hits Kekinian ini terus melakukan perbaikan dan evaluasi untuk dapat meningkatkan kinerja yang ada sehingga perusahaan dapat terus berkembang kedepannya mengingat tanggung jawab yang harus dipenuhi kepada para investor.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Ramen Hits Kekinian”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramen Hits Kekinian?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT Ramen Hits Kekinian?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramen Hits Kekinian?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT Ramen Hits Kekinian?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramen Hits Kekinian?
6. Apakah stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramen Hits Kekinian?
7. Apakah stres kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Ramen Hits Kekinian?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Hits Kekinian.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Ramen Hits Kekinian
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Hits Kekinian
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap stres kerja karyawan PT. Ramen Hits Kekinian
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Hits Kekinian.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Hits Kekinian.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Hits Kekinian

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Memberikan dan menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai pengembangan sumber daya manusia serta dapat dijadikan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya. Menambah pengetahuan

bagi peneliti mengenai model dan teori pengembangan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi serta stres kerja pada karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi PT Ramen Hits Kekinian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.