

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral yang penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu organisasi atau perusahaan. Karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan pemikiran-pemikiran yang inovatif yang akan menghasilkan kreatifitas.

Sumber daya manusia yang ada didalam sebuah perusahaan dapat menjadi penentu keberhasilan di suatu perusahaan. Memiliki seorang karyawan yang berkualitas mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Beberapa faktor yang nantinya dapat menjadi penentu kinerja karyawan disebuah perusahaan antara lain faktor Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Stress Kerja.

Menurut Nitisemito (1991) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Adapun menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat ditempat kerja yang akan memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pengaruh tersebut dapat berupa pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Komunikasi antara sesama karyawan juga dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah kerjasama tim, terutama dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi sangat dibutuhkan baik antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Komunikasi antar karyawan dapat menjadi kunci berjalannya perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik. Komunikasi ini sering disebut dengan komunikasi antarpribadi (*Interpersonal Communication*). Dilihat dari arah komunikasi ada 2 macam komunikasi yakni komunikasi secara vertikal (ke atas dan ke bawah) dan komunikasi horizontal (setara).

Menurut Yulianita Komunikasi yang di lakukan dari atas kebawah (*downward communication*) dan komunikasi dri bawah ke atas (*upward communication*) yaitu komunikasi antara pimpinan antara bawahan dengan pimpinan.(2007). Proses penyampaian informasi melalui saluran komunikasi formal dalam konteks komunikasi vertikal di lakukan dalam kondisi kerja.

Menurut Muh Arni pengertian komunikasi horizontal atau mendatar adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan

otoritasnya di dalam organisasi. Komunikasi horizontal biasanya dilakukan oleh sesama karyawan dalam satu divisi maupun dengan karyawan yang tidak satu divisi. Komunikasi merupakan hal penting dalam menjalankan tujuan perusahaan, tanpa adanya komunikasi kegiatan di dalam perusahaan tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Komunikasi yang baik tidak hanya di bangun antara atasan dan bawahan tetapi juga dengan sesama karyawan.

Selain lingkungan kerja dan komunikasi kerja yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dipusahaan. Ada satu lagi faktor yang juga diduga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2006)

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Keberhasilan suatu kinerja karyawan perusahaan, biasanya dapat diukur dengan menggunakan indikator tertentu untuk mengetahui keberhasilannya. Salah satunya dengan melihat kinerja para pegawai/karyawan. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja dan Stres Kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Dealer Honda CUN Motor Ponorogo yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada distribusi sepeda motor, beralamat di Jalan Urip Sumoharjo No.45 Krajan, Mangkujayan, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, Jawa Timur. Lokasi penelitian ini merupakan salah satu dealer motor honda terbesar di Ponorogo. CUN Motor Ponorogo memiliki beberapa divisi diantaranya divisi administrasi, divisi delivery, divisi mekanik, dan divisi marketing.

CUN Motor Ponorogo memiliki karyawan sejumlah 48 orang. Persaingan ketat dalam dunia usaha mengharuskan para karyawan bekerja lebih keras agar mampu mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, dilakukan bahwa CUN Motor Ponorogo memiliki target penjualan sepeda motor perbulan sebanyak 15 unit. Jika target yang diberikan tidak dapat terpenuhi maka dapat berdampak pada fee atau bonus karyawan. Demi tercapainya target yang

diberikan perusahaan, karyawan diharuskan untuk mampu bekerja sama agar nantinya target yang ditentukan dapat tercapai atau bahkan dapat melebihi target yang telah ada. Namun dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan akan adanya masalah antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dealer Honda CUN Motor Ponorogo dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CUN Motor Ponorogo)**“

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CUN Motor Ponorogo?
- b. Apakah Komunikasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CUN Motor Ponorogo?
- c. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CUN Motor Ponorogo?
- d. Apakah Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Stres Kerja secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CUN Motor Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cun Motor Ponorogo.
- b. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cun Motor Ponorogo.
- c. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cun Motor Ponorogo.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Stres Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Cun Motor Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi bahan skripsi mahasiswa dan sebagai bahan bacaan di Perpustakaan Universitas
- b. Bagi Perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap perusahaan terkait pengaruh lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang terkait dengan sumber daya manusia. Penelitian ini sarana untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan, serta dapat menambah ilmu dalam menyusun karya ilmiah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambah pengetahuan serta menjadi perbandingan dan acuan sumber untuk bidang kajian yang sama

