

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang penuh persaingan, kinerja karyawan menjadi elemen krusial yang dapat memberikan dampak signifikan pada kesuksesan suatu perusahaan. PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun, sebagai pelaku bisnis di sektor *provider* IM3, menghadapi tantangan serius dalam menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam konteks ini, stres kerja, kondisi lingkungan kerja, dan program insentif telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja mungkin muncul dari tuntutan pekerjaan yang tinggi atau konflik antar karyawan, sementara kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang memfasilitasi peningkatan kinerja. Menurut (Mentang, 2021), pemberian insentif juga dianggap sebagai salah satu metode untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan performa mereka.

Stres kerja, sebagai faktor utama, memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik para karyawan. Pengaruh dari stres kerja dapat merugikan kinerja dan motivasi mereka. Oleh karena itu, memahami dinamika stres kerja di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi solusi dan strategi manajemen yang dapat mengurangi dampak stres, serta meningkatkan kinerja karyawan. Faktor kedua yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja, yang memainkan peran kunci dalam membentuk kondisi di mana para karyawan bekerja. Lingkungan kerja, sebagai faktor kedua, memiliki peran penting dalam membentuk kondisi di mana

karyawan bekerja. Sebuah lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi kinerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif (Purbangkoro, & Prihatini, 2017). Selain itu, pemberian insentif sebagai faktor ketiga, diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk mencapai target kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kondisi fisik dan sosial di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu menyoroti aspek-aspek kritis yang berpengaruh pada kinerja dan kontribusi mereka di dalam organisasi. Salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan adalah stres kerja, karena dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Memahami secara mendalam faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan mengembangkan strategi untuk mengelolanya dapat memberikan wawasan berharga guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai entitas bisnis, dihadapkan pada kebutuhan untuk memahami dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas kinerja karyawan. Kondisi ini memunculkan kebutuhan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja tersebut, seperti tingkat stres kerja, kondisi lingkungan kerja, dan pemberian insentif. Penelitian ini berfokus pada identifikasi dampak-dampak spesifik dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Sakti Rivaldo, & Ratnasari, 2020).

Entitas bisnis yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan penuh persaingan, akan menghadapi tantangan besar terkait stres kerja yang mungkin dihadapi oleh karyawan. Stres kerja bisa berasal dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan pekerjaan, atau konflik interpersonal. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang dampak stres kerja terhadap karyawan menjadi sangat penting bagi kami. Stres yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif pada kesejahteraan individu dan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan (Makkira, Syakir, Kurniawan, Sani, & Ngandoh, 2022).

Penelitian tentang stres kerja tidak hanya fokus pada mengidentifikasi gejala stres, melainkan juga mencakup upaya untuk mengenali solusi atau strategi potensial yang dapat diterapkan guna mengurangi tingkat stres pada karyawan. Dengan memahami sumber stres yang paling dominan dan merancang langkah-langkah konkret untuk mengatasi permasalahan tersebut, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Permasalahan yang sering muncul terkait lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non-fisik. Kondisi fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan tata letak tempat kerja, dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta budaya organisasi juga memainkan peran krusial. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan dapat merasa stres, kehilangan motivasi, hingga

menurunkan kualitas pekerjaan mereka. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. (Rahman, 2021).

Permasalahan lingkungan kerja yang tidak diatasi juga dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, misalnya, kebisingan yang berlebihan di tempat kerja bisa menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan gangguan pendengaran dalam jangka panjang. Kondisi ergonomi yang buruk, seperti penggunaan kursi yang tidak nyaman atau meja kerja yang tidak sesuai, dapat mengakibatkan masalah pada tulang belakang, leher, dan postur tubuh. Di sisi lain, ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab karyawan sering kali menyebabkan kebingungan dan frustrasi, yang berpotensi memicu konflik interpersonal dan menurunkan semangat kerja.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Karyawan yang merasa tertekan, kurang dihargai, atau tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang mungkin cenderung bekerja hanya sebatas tugas rutin tanpa memberikan kontribusi yang lebih. Selain itu, ketika karyawan tidak merasa aman atau nyaman di tempat kerja, tingkat absensi cenderung meningkat, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target perusahaan.

Pemberian insentif merupakan strategi yang umum digunakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi, sebagai entitas bisnis yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis, perlu memahami dampak insentif terhadap kinerja karyawan (Rachmawati, 2016). Pemberian insentif dapat mencakup bonus, tunjangan, atau pengakuan atas pencapaian tertentu, dan penelitian ini bertujuan

untuk menyelidiki sejauh mana insentif tersebut memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini (Saputri, 2021). Dengan memusatkan perhatian pada pemberian insentif, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang efektivitas sistem penghargaan yang diterapkan. Analisis akan melibatkan pemahaman terhadap jenis insentif yang disediakan, frekuensi pemberian, dan bagaimana karyawan menilai hubungan antara insentif tersebut dengan kinerja mereka.

Fenomena yang terjadi di dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami penurunan kinerja yang signifikan akibat berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti stres kerja, lingkungan kerja, dan sistem pemberian insentif. Stres kerja menjadi salah satu masalah yang semakin umum dirasakan oleh karyawan, terutama di tengah tuntutan kerja yang terus meningkat. Tingkat stres yang tinggi menyebabkan karyawan merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari aspek fisik maupun sosial, turut memperburuk situasi. Misalnya, kurangnya fasilitas kerja yang memadai, suasana yang tidak harmonis antara karyawan, serta tekanan kerja yang berlebihan dapat menciptakan lingkungan yang tidak kondusif. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman, yang kemudian berdampak pada semangat kerja mereka. Sistem pemberian insentif yang kurang tepat juga memengaruhi motivasi karyawan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan penghargaan atau insentif yang sesuai dengan usaha dan kontribusinya akan cenderung kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, insentif yang

diberikan dengan adil dan tepat waktu dapat menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif sangat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan dan menangani tiga aspek tersebut guna menciptakan kinerja yang optimal di kalangan karyawan.

Research gap penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan inkonsistensi dan kesenjangan yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Pertama, terdapat perbedaan dalam dampak insentif terhadap kinerja karyawan, dengan penelitian di PT. Telkom Magelang (2022) menunjukkan efek positif namun tidak signifikan, sementara penelitian di Larangan Selatan (2022) mengidentifikasi pengaruh positif yang signifikan. Inkonsistensi ini menekankan perlunya pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana insentif beroperasi dalam konteks organisasi yang berbeda. Kedua, variasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ditemukan dalam berbagai penelitian. PT. Telkom Magelang (2022), dan JNE Cabang Madiun (2019), menyoroti dampak positif, sementara PT. Capella Medan (2022) menekankan pentingnya baik lingkungan kerja maupun insentif.

Mengungkap faktor-faktor yang menyebabkan variasi ini penting untuk merancang strategi yang disesuaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, peran mediasi kepuasan kerja bervariasi antar penelitian. Sementara PT. Telkom Magelang (2022) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai mediator, Larangan Selatan (2022) tidak menemukan mediasi tersebut terhadap dampak insentif terhadap kinerja, memerlukan eksplorasi yang lebih dalam

terkait mekanisme mediasi dan konteks yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, eksplorasi terhadap dampak motivasi terhadap kinerja karyawan, yang hanya sebentar disinggung dalam JNE Cabang Madiun (2019), membutuhkan penyelidikan lebih mendalam. Terakhir, penelitian tentang PT. Suryamas Gemilang Lubricant (2021) mengabaikan faktor-faktor potensial lain yang mempengaruhi, seperti kepuasan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi. Memasukkan faktor-faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan. Ketiadaan perspektif longitudinal dalam semua penelitian membatasi wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini dan dinamikanya berkembang seiring waktu, menyoroti perlunya penelitian longitudinal untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik.

Adanya fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun”**.

1.2 Perumusan Masalah

Hasil proyek dari penelitian ini dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun?

3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

Trimitra Tunas Sakti Madiun?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagaimana yang disebutkan berikut:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun.
3. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Tunas Sakti Madiun.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan mengacu pada hasil yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan secara praktis, teoritis dan empiris. Manfaat penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Keuntungan konseptual dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi yang signifikan dalam konteks stres kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, yang tentunya sangat berguna untuk kinerja karyawan dalam melakukan beberapa perubahan yang cukup baik.

2. Manfaat Praktis

Harapannya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dengan memberikan wawasan yang terkait dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, yang nantinya dapat memberikan sebuah pengembangan dan tambahan wawasan baru terhadap karyawan dalam bekerja.

3. Manfaat Empiris

Manfaat empiris dari penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan literatur ilmiah terkait efek parafrase, yang nantinya dapat digunakan sebagai referensi yang kaya dan orisinal dalam penelitian-penelitian selanjutnya, tanpa risiko plagiarisme.

4. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti memberikan sebuah pengalaman yang berkesan dalam melakukan beberapa transformasi pengembangan ilmu dan memberikan sebuah gambaran terhadap perubahannya.

