

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas agar dapat bersaing secara berkelanjutan. Kondisi ini mendorong organisasi untuk lebih memperhatikan faktor internal, terutama dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal demi memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah indikator vital kemajuan perusahaan yang menuntut kontribusi optimal. Namun, kinerja pada PTPN IV Regional 1 dinilai belum maksimal. Peneliti menduga hal ini dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja yang menghambat efektivitas kontribusi karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat melalui sikap, perilaku, dan tindakan yang menunjukkan tingkat kepatuhan dalam menjalankan aturan, dengan tujuan mendorong setiap karyawan agar menjalankan kewajiban sesuai ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain disiplin, lingkungan kerja memegang peranan krusial sebagai ruang utama aktivitas harian karyawan. Kondisi lingkungan yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan semangat, yang secara langsung mendorong optimalisasi kinerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung cenderung menurunkan efektivitas serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Tingkat stres kerja yang tinggi dan berkelanjutan menjadi faktor kritis yang memperburuk kinerja karyawan. Dampak negatifnya terlihat pada penurunan fokus dan produktivitas, yang memicu peningkatan kesalahan serta durasi penyelesaian tugas. Selain itu, beban psikologis yang tidak terkelola berisiko meningkatkan angka absensi atau mendorong karyawan mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih kondusif.

Berdasarkan kondisi diatas, perusahaan tidak bisa terus membiarkan masalah tersebut, karena hal itu akan menjadi masalah terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas dan *research gap* dengan penelitian terdahulu,

maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional 1”**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

1. Disiplin kerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 masih rendah, terlihat dari tingginya persentase ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.
2. Lingkungan kerja pada PTPN IV Regional 1 kurang mendukung, sehingga tempat kerja terasa kurang nyaman.
3. Stress kerja pada PTPN IV Regional 1 cukup tinggi pada sebagian karyawan yang berpotensi menurunkan produktivitas dan konsentrasi.
4. Kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 masih kurang optimal.

## **I.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?

## **I.4 Tinjauan Pustaka**

### **I.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **I.4.2 Indikator dari Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerja Sama
4. Inisiatif

#### **I.4.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

#### **I.4.4 Indikator dari Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada peraturan kerja
4. Etika kerja

#### **I.4.5 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas individu, seperti ketersediaan pendingin udara, pencahayaan yang memadai, dan fasilitas penunjang lainnya.

#### **I.4.6 Indikator dari Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator pada lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik: penerangan cahaya, suhu udara dan jam kerja
2. Lingkungan non fisik: hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta hubungan kerja antara rekan kerja

#### **I.4.7 Pengertian Stress Kerja**

Hasibuan (2020) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, di mana orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis.

#### **I.4.8 Indikator dari Stress Kerja**

Menurut Igor dalam Sari (2015) indikator pada stress kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien
- b. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- c. Beban kerja yang berlebihan

#### **I.5 Teori Pengaruh**

Penelitian oleh Akhmad Suhaeli Wardana (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Cabang Sidrap menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, uji t, serta koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Imelda Ogi (2019) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Gakkum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

#### **I.6 Manfaat Penelitian**

1. PTPN IV Regional 1:

Sebagai masukan untuk mengoptimalkan disiplin, lingkungan kerja, dan manajemen stres guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPRI:

Sebagai tambahan literatur dan referensi akademik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

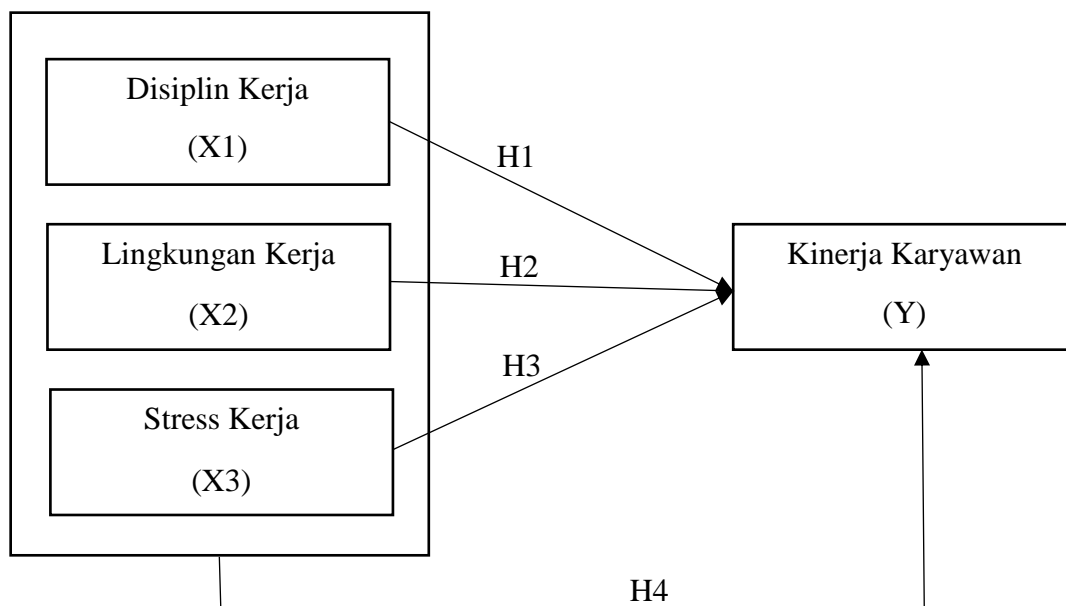
3. Peneliti:

Sebagai syarat kelulusan program S-1 serta sarana pengembangan wawasan dan pengetahuan praktis.

4. Peneliti Selanjutnya:

Sebagai referensi, bahan acuan, atau data pembanding untuk penelitian di masa mendatang.

### I.7 Kerangka Konseptual



### I.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1

H2 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1

H3 : Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1

H4 : Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1