

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi yang terus mengalami perkembangan pesat, kemajuan dalam bidang teknologi dan komunikasi telah membawa perubahan besar dalam cara perusahaan menjalankan kegiatan operasional mereka sehari-hari. Persaingan di pasar menjadi semakin ketat, sehingga hanya perusahaan yang memiliki daya saing tinggi dan berkelanjutan yang mampu bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral. SDM tidak hanya menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan aktivitas bisnis, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan serta keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya meraih keberhasilan. Pimpinan perusahaan umumnya mengharapkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi kerja yang maksimal dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset penting dalam pengembangan internal perusahaan, tetapi juga sebagai bagian dari kontribusi terhadap pembangunan nasional. Oleh karena itu, pengembangan dan pengelolaan SDM perlu menjadi prioritas utama agar perusahaan mampu mencapai tujuan strategis seperti peningkatan laba dan pertumbuhan berkelanjutan.

Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk terus berkomitmen dalam meningkatkan kualitas serta kepuasan kerja karyawannya agar sejalan dengan visi dan misi strategis yang telah ditetapkan. Komitmen ini diwujudkan melalui penerapan kebijakan serta program pengembangan yang fokus pada peningkatan kompetensi, keterampilan, dan kinerja secara menyeluruh. Langkah ini bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan, memperkuat posisi di pasar, dan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

PT. Ameri Jasa Antares Andalan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keamanan bagi berbagai perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, teridentifikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kemampuan kerja. Dari sisi kualitas, hasil pekerjaan karyawan sering kali tidak sesuai dengan standar perusahaan akibat kurangnya ketelitian dan fokus. Sementara dari segi kuantitas, banyak tugas yang tidak terselesaikan atau mengalami penundaan. Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu juga mengindikasikan manajemen waktu yang tidak efisien, sehingga mengganggu kelancaran proses kerja. Di sisi lain, kemampuan karyawan dalam hal teknis maupun dalam menyelesaikan tugas kompleks juga menunjukkan penurunan. Kondisi ini menegaskan perlunya perhatian terhadap peningkatan aspek-aspek tersebut agar target operasional perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja ini antara lain adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menghambat produktivitas karyawan. Misalnya, pencahayaan yang tidak memadai, suhu ruangan yang tidak ideal, dan tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengurangi konsentrasi dan efektivitas kerja. Hubungan kerja yang tidak harmonis antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan juga menciptakan suasana yang tidak mendukung kerja sama tim, yang pada akhirnya menghambat kelancaran komunikasi dan kolaborasi.

Rendahnya tingkat disiplin kerja juga menjadi kendala signifikan. Ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, seperti sering datang terlambat, tidak mematuhi jadwal kerja, atau sering absen tanpa alasan jelas, menjadi indikasi lemahnya kedisiplinan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung tidak terorganisir dalam bekerja, sehingga target sering tidak tercapai dan rekan kerja lainnya harus menanggung beban tambahan.

Selain itu, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik menyebabkan menurunnya motivasi, fokus, dan kesehatan karyawan. Tekanan kerja yang berlebihan, tuntutan dari atasan, serta tenggat waktu yang ketat membuat karyawan merasa tertekan, yang berdampak negatif pada kinerja dan kualitas hasil kerja. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen stres, meningkatkan kondisi kerja, serta menanamkan disiplin yang baik untuk memastikan kinerja karyawan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ameri Jasa Antares Andalan.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk PT. Ameri Jasa Antares Andalan
- Penelitian ini harus menjadi dasar untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan melalui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja.

2. Untuk peneliti  
Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dasar informasi lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan melalui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja.
3. Untuk sarjana  
Diharapkan dapat menjadi dasar referensi bagi mahasiswa kedepannya yang akan melakukan penelitian yang sama yaitu untuk mengetahui bagaimana cara peningkatan Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja.

## **1.5 Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Bahri (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Menurut Sudaryo, dkk. (2023), lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi ruangan atau tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas serta mencapai target perusahaan. Sementara itu, Malik (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan merasa lebih menikmati pekerjaannya. Mewujudkan lingkungan yang kondusif tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, namun juga membutuhkan partisipasi aktif dari para karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang positif bersama rekan kerja lainnya.

### **1.5.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk sikap hormat dari karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang secara konsisten menaati aturan mencerminkan tingkat disiplin yang baik, sementara yang sering melanggar menunjukkan kedisiplinan yang rendah. Menurut Hasibuan (2022), disiplin adalah bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti seluruh aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas. Sisca, dkk. (2020) menambahkan bahwa disiplin adalah sikap patuh terhadap kebijakan perusahaan yang membutuhkan penyesuaian serta kemauan dari dalam diri. Tujuan dari penerapan disiplin dalam organisasi adalah menciptakan karyawan yang bersedia menaati aturan secara sukarela demi mendukung keberhasilan program kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

### **1.5.3 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Vanchapo (2024), stres kerja merupakan kondisi emosional yang timbul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Wijono (2023) mengartikan stres kerja sebagai pengalaman emosional negatif yang dialami secara subjektif, yang dipengaruhi oleh kepribadian karyawan dengan kontrol eksternal terhadap perannya dalam organisasi dan terhadap suasana kerja secara keseluruhan. Hadi dan Hanurawan (2022) menggambarkan stres

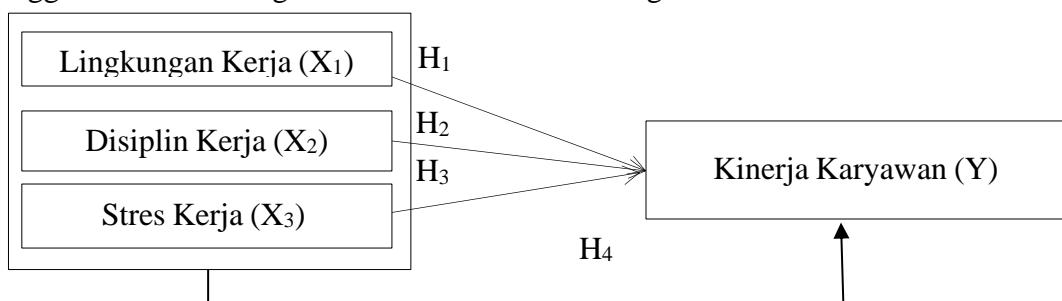
kerja sebagai reaksi baik secara fisik maupun psikologis terhadap situasi yang dianggap mengancam oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaan atau jabatan mereka.

#### 1.5.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga, dkk. (2020), kinerja merujuk pada pencapaian nyata yang dapat diukur secara berkala, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan kriteria, target, dan standar yang telah ditentukan dalam konteks tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Afandi (2022) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana individu mampu menjalankan peran yang diberikan dalam mendukung strategi organisasi. Kinerja mencakup berbagai dimensi, yaitu sikap, kemampuan, serta hasil kerja yang dicapai. Rismawati dan Mattalata (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan indikator penting yang harus dipantau untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai visi serta menilai dampak kebijakan operasional yang dilanjutkan, baik secara positif maupun negatif.

#### 1.6 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

#### 1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.
- H<sub>3</sub> : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.
- H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.