BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia usaha telah memasuki masa globalisasi, artinya persaingan yang semakin kuat bukan hanya perusahaan yang ada dalam negeri saja bahkan hingga perusahaan multinasional. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan globalisasi dengan meningkatkan performa perusahaan agar mampu berkembang dan mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan hidup perusahaan hingga masa yang akan datang. Perusahaan juga mempersiapkan strategi dan kebijakan kemungkinan terburuk yang akan dihadapi perusahaan. Seperti keadaan sekarang ini ada pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) yang sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan.

Covid-19 bukan hanya berdampak pada satu aspek kehidupan saja melainkan berbagai kehidupan hingga perekonomian di Indonesia juga terdampak. Presiden RI menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 1 Tahun 2020 tentang kebijakan keuangan negara dan stabilitas system keuangan untuk penanganan pandemic Covid-19 dan atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan atau stabilitas sistem keuangan. Hal tersebut juga berdampak bagi perusahaan, sehingga melakukan pengurangan karyawan ataupun melakukan perubahan aturan yang disesuaikan. Bahkan dengan adanya peraturan pemerintah untuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) agar mengurangi kontak fisik setiap orang, maka imbas dari pada PSBB yaitu dengan adanya kebijakan Work From Home (WFH).

Bekerja dari rumah tetap dilakukan dengan semaksimal mungkin untuk tetap melakukan pekerjaan dari kantor. Selain itu juga kondisi mental setiap orang ataupun karyawan akan menurun karena adanya ketakutan akan pandemi ini, tidak menutup kemungkinan perusahaan juga menuntut para karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Hingga saat ini WFH masih berlangsung dibeberapa perusahaan, seperti Mitra Musi Mandiri Palembang yang masih melakukan WFH dengan pembagian jadwal karyawan untuk tetap dikantor. Karyawan yang harus tetap bekerja di kantor tetap harus mengikuti protokol kesehatan yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan anjuran Pemerintah yaitu menggunakan masker, mencuci tangan, meminimalisir kotak fisik dengan orang lain, dan selalu membawa hand sanitaizer. Perubahan tersebut dilakukan demi menjaga kesehatan karyawan dan mencegah virus.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan Lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2010).

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja

yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menguraikan beberapa indikasi sesuai lingkungan kerja fisik yaitu tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sutrisno, 2010).

Upaya perlindungan tenaga kerja merupakan upaya untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi dimana salah satu aspek adalah upaya keselamatan kerja termasuk lingkungan kerja. Potensi bahaya yang berasal dari lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja adalah faktor fisik, kimia, biologi, psikologi, dan fisiologi. Mengurangi resiko ataupun potensi bahaya dari lingkungan kerja perlu adanya upaya pengendalian lingkungan kerja yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah stress kerja dapat timbul dari faktor lingkungan misalnya dari terjadinya pandemi Covid-19, yang mengakibatkan ketidakstabilan ekonomi para karyawan, akibat dikuranginya masa kerja, sehingga upah yang didapatkan tidak seperti yang pernah diterima sebelum masa pandemi. Di tengah pandemic Covid-19 segala keperluan pokok terbatas dan memiliki harga yang sangat tinggi, serta karyawan yang sekarang lebih banyak dirumah, ditambah lagi jika karyawan memiliki anggota keluarga yang melakukan aktivitas dirumah saja, menyebabkan

meningkatnya biaya tagihan listrik, sehingga upah yang dikurangi memberikan kesulitan bagi karyawan. Perusahaan juga terpaksa memutus kontrak karyawan selama masa pandemi Covid-19, pengurangan karyawan secara tiba-tiba dapat menimbulkan rasa kurang aman pada karyawan atas posisi kerjanya bagi karyawan yang masih bekerja pada masa pandemic Covid-19. Karena stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegengan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seorang maupun lingkungan dari diri seseorang.

Menurut Siagian (dalam Fatikhin, 2017) menyebutkan bahwa stress kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, fikiran, dan emosi. Menurut Kendall dan Hammen (dalam Safaria dkk, 2012) menyatakan stress dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu terhadap perubahan dalam lingkungan dan peristiwa yang mengancam kemampuan coping mereka. Menurut King (2010) stress adalah respon individu terhadap perubahan dalam lingkungan dan peristiwa yang mengancam kemampuan coping mereka. Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Mitra Musi Mandiri sebagai penyalur resmi BBM Industri dari PT. Pertamina Patra Niaga untuk keperluan industri dan marine, dengan berbagai jenis bahan bakar minyak (BBM). Selain sebagai penyalur resmi BBM Industri kami juga bergerak di bidang

pengadaan barang atau jasa mekanikal dan elektrikal. PT Mitra Musi Mandiri yang beralamat di Jalan . Jend. Sudirman No.603 Palembang.

Tabel 1.1

Pernyataan Masalah di PT Mitra Musi Mandiri

Pernyataan	Jumlah Keluhan
Adanya ruang gerak yang tidak memadai untuk karyawan bergerak di masa pandemi Covid-19.	100%
Kebijakan Work From Home (WFH) dan protokol kesehatan.	68,9%
Berhadapan dengan alat berat yang membahayakan dan mudah terbakar.	78,7%
Pekerjaan yang mendesak karyawan dalam menyelesaikan tugasnya selama pandemi.	66,7%
Pemutusan hubungan kerja karyawan selama masa pandemi Covid-19.	50,7%

Sumber : Data didapat hasil survey awal penelitian , 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dengan survey karyawan masih terdapat masalah di lingkungan kerja dan stress kerja. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan mengurangi stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja di PT Mitra Musi Mandiri Palembang yang dilakukan yaitu lingkungan kerja baik lingkungan

internal maupun eksternal. Oleh karena, berdasarkan uraian sebelumnya penulis tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Selama Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra Musi Mandiri Palembang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dalam latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar PT. Mitra Musi Mandiri dan kondisi stress kerja selama pandemi karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat di peroleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja selama pandemi terhadap kinerja karyawan secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja selama pandemi terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Mitra Musi Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja selama pandemi terhadap kinerja karyawan secara parsial ?

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja selama pandemi terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada ditempat lingkungan serta menambah pengetahuan dalam displin keilmuan khususnya mengenai kinerja karyawan di PT Mitra Musi Mandiri Palembang.

2. Bagi Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi, serta untuk perbaikan fasilitas-fasilitas di lingkungan kerja karyawan yang telah ada agar dapat lebih meningkatkan kinerja bagi karyawan.

3. Bagi Pihak Akademis

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan refrensi dan menerapkan teori bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian lanjut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1. Aspek Permasalahan

   Identifikasi masalah untuk skripsi dapat didasarkan pada informasi dari buku, jurnal laporan penelitian, seminar, atau kenyataan dilapangan. Masalah yang dikaji dalam skripsi adalah masalah- masalah yang bersifat teori. Dalam memecahkan suatu masalah, mahasiswa (penulisan skripsi) dituntut dapat memilih dan menerapkan teori secara tepat dengan mempertimbangkan aspek relevansi, keakuratan, dan keaktualan. Hal itu mengisyaratkan bahwa teori yang layak untuk dipilih dalam memecahkan

masalah teori yang layak untuk dipilih dalam memecahan ialah teori yang relevan, akurat, dan actual.

2. Aspek Kajian Pustaka

   a. Deskripsi Teoritik

      Menguraikan teori-teori yang menunjang penulisan/penelitian dan mendasari pembahasan secara detail, yang bias diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian selanjutnya.

   b. Hipotesis Penelitian

      Hipotesis Penelitian berisikan pernyataan singkat yang merupakan anggapan sementara dari teori yang dinahas terhadap masalah yang dihadapi dan masih harus dibuktikan kebenarannya.

3. Aspek Metodologi Penelitian

   Penulisan skripsi dituntut menyebutkan jenis, rancangan, lokasi, waktu, populasi. Dan sampel atau subjek penelitian. Disamping itu, penulis skripsi juga dituntut untuk menjelaskan teknik dan instrument pengumpulan data atau teknik analisisnya. Tentu lebih baik hasilnya jika semua itu didasari alasan akademik yang dapat dipertanggung jawabkan. Penyimpangan- penyimpangan yang mungkin terjadi dalam pengumpulan data tidak harus dikemukakan.

4. Aspek Hasil Penelitian

   Hasil penelitian yang disajikan dalam skripsi harus didukung oleh data yang cukup dan valid. Hasil penelitian tersebut selanjutnya dikritisi pada bagian pembahasan hasil penelitian dengan cara menganalisis dan

memasukkannya ke dalam khasanah pengetahuan terkait berdasarkan relevansinnya dengan teori atas realistis di lapangan.

5. Aspek Kemandirian

Jika dilihat dari tingkat kemandirian mahasiswa, secara umum dapat dinyatakan bahwa proses penelitian dan penulisan skripsi bersifat mandiri. Naskah skripsi merupakan karya asli mahasiswa yang dibuat dengan bantuan dan bimbingan dosen pembimbing skripsi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang terdiri (5) bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan atau metode yang digunakan penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gabaran umum perusahaan dan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja selama pandemi terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

Universitas Bina Darma