**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai aset yang penting bagi perusahaan karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendapatkannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, banyak hal yang dapat dilakukan serta berbagai macam strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut sesuai dengan perencanaan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya, pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik (Adha, Qomariah & Hafidzi., 2019). Kinerja karyawan menjadi elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan suatu perusahaan (Harahap & Tirtayasa., 2020).

Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang ditargetkan, baik itu secara positif ataupun negatif (Andayani & Tirtayasa, 2019). Menurut penelitian tersebut motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga

Stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis baik teknologi, politik maupun ekonomi yang berpengaruh pada organisasi, khususnya dalam menghadapi persaingan (Prabowo, Sanusi & Sumarsono, 2018). Stres kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir, emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Tanpa upaya untuk mengatasi stres akan berpengaruh pada prestasi kerja. Karyawan yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/*nervous* sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks. Selain hal tersebut stres menyebabkan dampak yang negatif terhadap karir, karena stres mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat menurun (Partika, Ismanto & Rina, 2020).

Karyawan yang memiliki daya tahan tinggi akan mudah mengatasi stresnya, sedangkan yang daya tahannya rendah akan sulit dalam menghadapi stress dan membiarkannya berlarut-larut yang berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan. Seorang pimpinan harus memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai. Tanpa upaya untuk mengatasi stres akan berpengaruh pada prestasi kerja dan kinerja dari karyawan. Organisasi yang sukses dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai (Saleh & Utomo, 2018). Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, seorang karyawan bekerja mendapatkan perlindungan dan penjaminan rasa aman dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik (Fatmawati, Hartono & Istiatin, 2020). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal.

PT. Argantha Jaya Globalindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan jas hujan, pipa PVC, mainan karet dan matras bayi terkemuka yang maju pesat. Pabrik ini memproduksi berbagai jas hujan yang selalu mendesain produk sesuai perkembangan dunia fashion terkini yang tentunya tidak mengabaikan kekuatan dan keawetan produknya. Menerapkan nama Elmondo sebagai merek, PT. Argantha Jaya Globalindo hampir menguasai mencakup 70% jas hujan pasar di Indonesia. PT. Argantha Jaya Globalindo berlokasi di Jalan Solo - Purwodadi KM 9 Mundu Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar, Jawa Tengah. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, mengurangi stress kerja serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berpendapat layak untuk penelitian dengan judul “Motivasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar ?
4. **Batasan Masalah**

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup bahasan kinerja karyawan ditinjau hanya pada variabel motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar
4. **Manfaat Penelitian**
5. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja yang berhubungan dengan motivasi, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya teori motivasi, kompetensi dan profesionalisme untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar dapat menambah informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.