

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap perusahaan atau bisnis tentunya memerlukan faktor yang bisa memengaruhi bagaimana perusahaan tersebut dalam menjalankan manajemennya. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Dalam menjalankan sebuah usaha, peranan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh yang besar untuk perusahaan bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang bisa bekerja secara maksimal akan memengaruhi bagaimana sistem manajemen yang ada dalam perusahaan tersebut. Sebagai salah satu elemen utama yang ada dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik agar kinerja perusahaan bisa berjalan dengan optimal. Dengan adanya manajemen SDM yang terorganisir, upaya perusahaan untuk mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah untuk bisa dicapai. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan diminta agar dapat memperhatikan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Tuntutan kerja yang semakin tinggi akan menimbulkan

perasaan tertekan bagi para karyawan belum lagi ditambah dengan suasana atau kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut, sehingga rentan menimbulkan rasa stres bagi para karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, gaji, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Afandi (2018) menyatakan bahwa 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 sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam sebuah perusahaan tentunya terdapat karyawan yang berasal dari berbagai daerah dan bahkan ada yang berasal dari luar pulau. Dengan adanya perbedaan tersebut menjadikan munculnya perbedaan karakteristik dari masing-masing individu yang ada, sehingga selain dituntut pekerjaan karyawan juga diminta untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerjanya. Saydam (2000: 226) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Nitisemito (1996: 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang

diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi dapat menjadi penyebab karyawan menjadi mudah sakit, stres, dan susah berkonsentrasi sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada saat bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan juga dapat memberikan kesan yang baik sehingga karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Apabila ruangan kerja tidak nyaman, terlalu padat, sirkulasi udara kurang memadai, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dan panas tentunya hal tersebut akan sangat memengaruhi kinerja dari karyawan. Pihak manajemen dalam perusahaan hendaknya mampu memberikan dorongan kepada para pekerja dalam mencapai kenyamanan di tempat kerja misalnya dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, ventilasi udara yang baik, penataan ruangan yang nyaman dan penerangan cahaya yang cukup. Dengan adanya kondisi tersebut kedepannya akan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman, sehingga karyawan tidak akan menjadikan pekerjaan tertentu sebagai beban kerjanya dan justru para karyawan akan merasa senang ketika menjalani pekerjaannya.

Stres kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi juga perlu diperhatikan oleh atasan karena hal tersebut juga dapat memengaruhi kinerja dari karyawan. Stres merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang memengaruhinya, baik didapat dari dalam diri seseorang tersebut ataupun dari lingkungan di luar dirinya. Sering kali karyawan merasa kesulitan dalam menjalani pekerjaannya dikarenakan banyaknya tuntutan dan tekanan yang diberikan oleh atasan. Adanya hal demikian dapat menyebabkan

karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, sehingga menjadikan karyawan tersebut merasa stres dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2009), stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Robbin (2002: 318) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Banyak hal yang terjadi kepada seseorang apabila mengalami stres, termasuk stres dalam bekerja yaitu emosi yang tidak stabil, perasaan yang selalu merasa tidak tenang, adanya perasaan suka menyendiri, sulit tidur, susah untuk rileks, sering cemas, gugup, maupun tegang dan tekanan darah yang meningkat serta mengalami gangguan terhadap pencernaan para pekerja.

Toko grosir merupakan tempat transaksi dimana penjualan barang yang dilakukan dalam jumlah besar, berbeda dengan toko ritel atau eceran yang menjual barang dagangannya dalam jumlah satuan. Pihak grosir biasanya memperoleh barang secara langsung dari produsen, sehingga bisa mendapatkan harga yang lebih murah dibandingkan dengan toko eceran. Di kota Singaraja terdapat beberapa toko grosir besar yang bisa menguasai pangsa pasar bahkan toko tersebut telah mampu untuk mengirimkan barangnya hingga ke luar daerah/kota. Adapun toko yang dimaksud adalah CV. Rajawali Nusantara Distribusi, Toko Parma Seririt, dan juga UD Aneka Plastik. Ketiga toko tersebut tentunya memiliki cara yang berbeda dalam upaya mencapai target usahanya, baik dicapai dari segi harga, pelayanan, ataupun kinerja para karyawannya. Untuk mengetahui terkait dengan bagaimana kinerja karyawan dimasing-masing toko,

berikut merupakan tabel data perbandingan kinerja karyawan pada tiga toko grosir besar yang ada di Singaraja seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Perbandingan kinerja karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan, CV. Rajawali Nusantara Distribusi, dan Toko Parma Bulan Desember 2022.

No.	Nama Toko Grosir	Standar Pengiriman Barang	Pencapaian Pengiriman Barang	Capaian Kinerja
1.	UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja	540	494	Belum tercapai
2.	Toko Parma Seririt	450	450	Tercapai
3.	CV. Rajawali Nusantara Distribusi	600	600	Tercapai

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa toko grosir UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja belum berhasil mencapai standar pengiriman barang yang telah ditentukan. Hal ini dilihat dari pencapaian pengiriman barang yang tercapai hanya sebanyak 494 toko dalam sebulannya, sedangkan target standar pengiriman yang telah ditetapkan oleh pihak toko adalah sebanyak 540 sehingga capaian kinerja karyawan masih belum maksimal. Berdasarkan pemaparan data terkait perbandingan kinerja karyawan di atas, maka fenomena masalah yang dihadapi UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja tersebut dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini.

UD Aneka Plastik merupakan salah satu toko grosir besar yang ada di Kabupaten Buleleng dan memiliki dua cabang, yaitu yang pertama di Jalan Hasanudin dan yang kedua di Jalan Raya Kerobokan. Sesuai dengan namanya, cabang pertama yang ada di Jalan Hasanudin menjual berbagai jenis plastik dan juga beberapa keperluan rumah tangga, berbeda dengan cabang keduanya yaitu di jalan Kerobokan. Aneka Plastik Cabang Kerobokan mulai dibuka ditahun 2015

dan mulai berkembang satu tahun setelahnya yaitu tahun 2016 hingga sekarang. Berbeda dengan cabang pertamanya, UD Aneka Plastik yang ada di Jalan Raya Kerobokan tidak hanya menjual jenis plastik saja tetapi juga berbagai macam kebutuhan pokok seperti, berbagai jenis *snack* atau makanan ringan, minuman, rokok, bahan kue, dan keperluan lainnya yang ditujukan tidak hanya kepada masyarakat sekitar tetapi juga kepada para konsumen yang memiliki usaha dagang untuk nantinya barang tersebut dapat diperjualkan kembali dengan harga di atas harga belinya. Oleh karena Aneka Plastik merupakan toko grosir besar tentunya dalam menjalankan usahanya tidak mempekerjakan sedikit karyawan untuk membantu dalam proses penjualan barangnya. Toko grosir ini memiliki karyawan sebanyak 37 orang dengan masing-masing memiliki tugas dan kewajiban tertentu sesuai dengan penempatan dibidangnya, dimana 37 orang tersebut diantaranya adalah bagian penjualan 3 orang, bagian administrasi 4 orang, bagian gudang 5 orang, bagian kasir 3 orang, bagian pengiriman 15 orang, dan 7 orang sisanya dibagian toko. Meskipun lokasi toko di daerah pedesaan, hal tersebut tidak dijadikan sebagai kekurangan melainkan toko tersebut justru bisa bersaing dengan toko grosir lainnya yang ada di daerah Singaraja. Pengiriman barang yang dilakukan sudah mencapai hingga ke luar daerah misalnya daerah Tamblang, Kintamani, Karangasem, Abianbase, Pupuan, Seririt, Sumberkima, Celukan Bawang, Tianyar dan Kubu. Pengiriman keluar daerah tersebut sering kali menjadi permasalahan bagi karyawan tertentu khususnya dibagian pengiriman dikarenakan jam kerjanya menjadi tidak sesuai dengan jam operasional di toko.

Sebuah perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan banyak orang, disaat tertentu pasti menemukan permasalahan-permasalahan yang dihadapi, baik

dari segi internal ataupun eksternal perusahaan. Rendahnya kinerja yang dicapai karyawan UD Aneka Plastik disebabkan oleh banyak faktor yang memengaruhi. Dari 37 karyawan yang ada, terdapat 10 karyawan yang memiliki kinerja belum maksimal. Hal ini diketahui dari hasil kuesioner awal yang dilakukan kepada responden dengan menggunakan indikator kinerja menurut Rivai (2010) yaitu ($Y_{1.1}$) kemampuan atas pekerjaan, ($Y_{1.2}$) kuantitas pekerjaan, ($Y_{1.3}$) ketelitian atau keakuratan, ($Y_{1.4}$) kerjasama, dan ($Y_{1.5}$) inisiatif. Berikut merupakan hasil dari kuesioner awal pada 10 orang karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan seperti pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Kuesioner Awal Kinerja Karyawan

No.	Skor Kinerja					Total	Kategori
	$Y_{1.1}$	$Y_{1.2}$	$Y_{1.3}$	$Y_{1.4}$	$Y_{1.5}$		
1	2	2	1	2	2	9	Rendah
2	2	1	1	2	1	7	Rendah
3	2	2	1	2	1	8	Rendah
4	1	1	2	2	2	8	Rendah
5	2	2	1	1	1	7	Rendah
6	1	1	2	3	2	9	Rendah
7	2	1	1	2	1	7	Rendah
8	2	2	1	2	1	8	Rendah
9	1	2	1	1	1	6	Rendah
10	1	1	1	2	2	7	Rendah
Jml.	16	15	12	19	14	76	Rendah

Tabel 1.2 menunjukkan penilaian responden terhadap kinerja karyawan masih tergolong rendah. Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, gaji, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan

faktor-faktor lainnya. Maka dari itu penurunan kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh pemilik toko karena apabila kinerja karyawannya tidak memenuhi standar dan hal tersebut terjadi secara berkelanjutan dapat menghambat perusahaan tertentu dalam mencapai targetnya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan, rendahnya nilai kinerja yang diperoleh karyawan disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dilihat dari hubungan karyawan yang kurang harmonis dan kurangnya komunikasi diantara rekan kerja, sehingga tidak terjalin komunikasi yang baik dalam suasana kerja tertentu. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan khususnya dibagian administrasi masih terdapat kesalahan pada saat penginputan data sehingga antara barang masuk dengan keluar tidak sesuai jumlahnya. Hal tersebut terjadi karena dalam satu hari, karyawan bagian administrasi tidak hanya menginput barang datang dari satu distributor saja tetapi menerima 6-7 kiriman barang sehingga dengan banyaknya beban kerja tersebut para karyawan sering kali merasa keberatan dengan pekerjaannya yang kemudian menyebabkan karyawan tersebut menjadi kurang teliti dan konsentrasi ketika melakukan penginputan. Dengan ketidaktelitian yang dimiliki karyawan tertentu akan dapat memengaruhi bagaimana karyawan tersebut ketika melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami hal demikian tentu tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah diberikan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya kuantitas pekerjaan dengan maksimal dan menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun. Kemudian terdapat juga beberapa karyawan yang masih mengeluh akan pekerjaan yang diberikan

misalnya ketika mendapatkan beban kerja yang lebih banyak yang menyebabkan dirinya masih harus bekerja pada saat jam kerja sudah berakhir.

Selain itu, lingkungan kerja dalam toko grosir ini juga dirasa masih kurang kondusif, dilihat dari belum maksimalnya hubungan yang ada diantara rekan kerja. Seperti halnya pada saat pengecekan barang di gudang sesekali masih terdapat ketidaksesuaian antara jumlah barang di nota dengan jumlah barang yang diterima di toko. Hal ini biasanya terjadi ketika karyawan bagian toko mengambil langsung barang yang baru datang tanpa adanya komunikasi kepada pihak administrasi terlebih dahulu, sehingga ketika pegawai administrasi melakukan input barang akan mengalami ketidaksesuaian dengan jumlah barang yang ada. Dengan tidak adanya hubungan yang baik diantara rekan kerja akan memberikan dampak yang tidak baik juga terhadap suasana kerja di tempat bekerja. Beberapa karyawan tentu akan merasa kurang nyaman ketika melakukan pekerjaannya dikarenakan kondisi sekitar yang demikian sehingga hal tersebut dapat menyebabkan hilangnya semangat kerja dari karyawan tersebut yang nantinya akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya. Siagian (2002), mengatakan jika lingkungan kerja tidak memadai maka kinerja karyawan akan menurun, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman maka akan dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Demak, dkk (2021) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Shinta (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Lindu,

dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nitiseminoto (1992: 159) menyatakan indikator lingkungan kerja ada tiga yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 10 orang karyawan UD Aneka Plastik dengan hasil kuesioner sebagai berikut seperti pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Kuesioner Awal Variabel Lingkungan Kerja

No.	Skor Lingkungan Kerja			Total	Kategori
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}		
1	2	2	2	6	Rendah
2	1	2	2	5	Rendah
3	2	2	2	6	Rendah
4	2	3	2	7	Rendah
5	1	1	2	4	Rendah
6	1	1	2	4	Rendah
7	2	2	2	6	Rendah
8	1	2	2	5	Rendah
9	2	1	2	5	Rendah
10	2	3	2	7	Rendah
Jml	16	19	20	55	Rendah

Tabel 1.3 menunjukkan penelitian responden terhadap lingkungan kerja karyawan dalam kategori rendah Menurut Sedarmayanti (2011: 21) kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu untuk diperhatikan juga agar para karyawan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, terdapat faktor stres kerja yang juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Turunnya kinerja karyawan terkadang menjadikan konflik antara satu dengan yang lainnya karena dengan tidak adanya komunikasi atau kerjasama yang baik antar rekan kerja, akan menyebabkan saling menyalahkan satu sama lain apabila pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan dengan maksimal. Meskipun kondisi toko tergolong besar, tetapi dengan penataan barang-barang yang ada menjadikan isi toko tersebut menjadi sempit karena jumlah karyawan yang banyak sehingga beberapa karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja, terutamanya dimusim panas. Belum lagi ketika para karyawan melakukan pekerjaannya berada dalam situasi dan kondisi toko yang cukup berisik dikarenakan lokasi penataan barang ditoko yang masih kurang maksimal sehingga ketika banyak konsumen yang berdatangan akan menjadikan suasana toko menjadi padat pengunjung ditambah lagi karyawan yang banyak, sehingga dapat menimbulkan perasaan yang kurang nyaman ketika berada ditempat tersebut. Suasana kerja seperti demikian akan sangat mengganggu kinerja karyawan karena akan menjadi tidak fokus dengan apa yang dikerjakan, belum lagi jika karyawan tersebut masih mengerjakan satu tugas tetapi sekaligus diminta untuk melayani pelanggan yang datang langsung ke toko. Hal tersebut tentunya akan menyebabkan karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan, karena satu tugas saja belum bisa diselesaikan tetapi sudah diminta untuk mengerjakan tugas yang lainnya. Permasalahan lain yang terjadi yaitu masih kurangnya inisiatif dari individu tertentu untuk membantu rekan kerjanya yang mendapatkan tugas atau pekerjaan lebih banyak.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shinta (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru. Penelitian lain oleh Ghozali (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PSU Unit Kebun Patiluban. Sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal kepada para responden dengan menggunakan indikator dari Mangkunegara (2011: 180) yaitu ($X_{2.1}$) beban kerja, ($X_{2.2}$) waktu kerja, ($X_{2.3}$) kualitas pengawasan kerja, ($X_{2.4}$) iklim kerja, dan ($X_{2.5}$) konflik kerja seperti pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Kuesioner Awal Variabel Stres Kerja

No.	Skor Stres Kerja					Total	Kategori
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$		
1	2	2	2	1	2	9	Rendah
2	2	2	2	1	2	9	Rendah
3	1	2	2	1	1	7	Rendah
4	2	2	1	1	2	8	Rendah
5	2	2	1	2	2	9	Rendah
6	2	1	1	1	2	7	Rendah
7	1	1	2	1	2	7	Rendah
8	1	2	2	1	2	8	Rendah
9	1	1	2	2	1	8	Rendah
10	2	2	1	1	1	7	Rendah
Jml.	16	17	16	11	17	89	Rendah

Data Tabel A.4 di atas menunjukkan bahwa penelitian responden terhadap stres kerja karyawan dikategorikan ke dalam kategori rendah. Hal ini dipertegas

dengan pendapat Siagian (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak di atasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya sehingga memengaruhi kinerjanya. Maka berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kinerjanya masih dalam kategori rendah.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja.
3. Beban kerja yang berlebihan yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan.
4. Ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang diberikan oleh atasannya.
5. Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka dalam penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dengan demikian penelitian yang dilakukan ini mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja.
2. Stres kerja terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada toko grosir lain ataupun pihak – pihak terkait yang berkepentingan dalam mengembangkan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja.

