

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya merupakan penentu kesuksesan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu kesuksesan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan tidak cukup dengan hanya mengandalkan peralatan canggih, sarana dan prasarana yang memadai saja dalam mencapai tujuannya. Peralatan canggih, sarana dan prasarana hanya sebatas untuk membantu manusia dalam melakukan pekerjaannya, itu artinya perusahaan tetap membutuhkan manusia untuk melakukan kegiatan tersebut guna mencapai kinerja perusahaan yang optimal, karena itu perusahaan tetap harus memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

Manajemen berperan penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan dalam menghadapi berbagai macam perubahan secara efektif. Perusahaan harus menerapkan manajemen dengan baik untuk mengelola seluruh kegiatan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan karena manusia

adalah objek utama dalam manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia penting bagi perusahaan karena manusia dapat mengelola unsur-unsur lain dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti mengelola uang, mengelola mesin, dan mengelola pasar.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih saja, tetapi juga tergantung pada kinerja sumber daya manusianya yang menjadi faktor utama dalam mencapai kesuksesan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Banyak hal yang mengakibatkan penurunan kinerja pada suatu perusahaan, salah satunya yaitu kinerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Menurut beberapa penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan penting terhadap kinerja sumber daya manusia (Damayanti & Subagja 2023). Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting karena lingkungan kerja merupakan hal yang berdampak secara langsung terhadap sumber daya manusia. lingkungan kerja dapat dibilang baik jika sumber daya manusia dapat melakukan aktivitasnya dengan optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik akan memerlukan waktu kerja yang lebih lama, seta tidak mendukung sistem kerja yang efisien.

Bisnis ritel merupakan bisnis yang bergerak dibidang penjualan barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Industri ini bisa berupa toko, pasar, kios, atau waralaba. Industri ritel berkembang secara pesat beriringan dengan pertumbuhan ekonomi, populasi, dan teknologi yang terjadi di Indonesia.

Industri ritel ini memiliki kontribusi yang besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Namun industri ritel mengalami berbagai macam tantangan, seperti persaingan yang ketat, regulasi yang berubah-ubah, perubahan perilaku konsumen, dan transformasi digital yang belum merata.

Jenis usaha ritel diatur oleh Peraturan Presiden No. 122 Tahun 2007 tentang penataan dan pembinaan pasar tradisional pusat perbelanjaan dan toko modern. Berdasarkan Peraturan Presiden tersebut toko modern didefinisikan sebagai toko dengan pelayanan mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran, yang berbentuk minimarket, supermarket, departement store, dan hypermarket. Sedangkan toko didefinisikan sebagai bangunan gedung dengan fungsi usaha yang digunakan untuk menjual barang dan terdiri hanya satu penjual.

Pada masa pandemi Covid-19, industri ritel di Indonesia mengalami tantangan berat, karena pemerintah memberlakukan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Kebijakan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pada industri ritel, hal ini tercermin dari Indeks Penjualan Ritel (IPR). Menurut data dari Bank Indonesia (2023), Indeks Penjualan Ritel (IPR) sepanjang bulan Februari tahun 2021 merosot sebanyak 18,1% secara tahunan dari 216,4 pada tahun 2020 menjadi 177,1 pada tahun 2021. Pada masa itu juga, banyak para pelaku bisnis di industri ritel yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya.

Pada tahun 2022 industri ritel kembali membaik. Menurut Kementerian Perdagangan (Kemendag) dalam Bisnis.com, menyatakan situasi industri ritel pada tahun 2022 mulai kembali bergairah. peningkatan ini didorong oleh

meningkatnya permintaan masyarakat yang seiring dengan pelanggaran mobilitas akibat *Covid-19*. Hal tersebut dapat dilihat dari Indeks Penjualan Ritel (IPR) pada tahun 2022, menurut data dari Bank Indonesia (2023) Indeks Penjualan Ritel (IPR) sepanjang bulan Februari tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 12,9% secara tahunan dari 177,1 pada tahun 2021 menjadi 200,0 pada tahun 2022.

Pada tahun 2023 sektor usaha ritel menjadi salah satu sektor dengan kontribusi besar terhadap PDB Indonesia. Guna mengetahui besaran kontribusi sektor usaha terhadap PDB Indonesia maka, peneliti akan memaparkan data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Sektor Usaha dengan Kontribusi Terbesar Terhadap PDB Indonesia Pada Tahun 2023

Sektor Usaha	Nilai (%)
Industri Pengolahan	18,67
Perdagangan	12,94
Pertanian	12,53
Pertambangan	10,52
Konstruksi	9,92

Sumber: databoks (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sektor perdagangan menempati peringkat ke dua sebagai sektor usaha dengan kontribusi terbesar terhadap PDB Indonesia pada tahun 2023 yaitu sebesar 12,94%. Selain itu, pada tahun 2023 sektor ritel juga berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Guna mengetahui besaran kontribusi sektor usaha terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia maka, peneliti akan memaparkan data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Sektor Usaha dengan Kontribusi Terbesar Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Pada Tahun 2023

Sektor Usaha	Nilai (%)
Pertanian	28,21
Perdagangan	18,99
Industri Pengolahan	13,83
Akomodasi-Makan-Minum	7,71
Konstruksi	6,61

Sumber: databoks (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat sektor perdagangan berada di peringkat ke dua sebagai sektor usaha yang berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2023 yaitu sebesar 18,99 %. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa sektor perdagangan merupakan sektor usaha yang penting bagi perekonomian di Indonesia.

Perkembangan pada sektor ritel di Indonesia merupakan suatu fenomena yang menarik untuk diteliti. Hal ini memberikan peluang bagi para pelaku bisnis di sektor ritel untuk terus bersaing dan berkembang, karena sektor ini sangat berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Perusahaan CV. GADIZA merupakan perusahaan yang bergerak di sektor ritel, perusahaan ini menjalankan bisnisnya di Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. Persaingan bisnis yang ketat di sektor ritel menuntut perusahaan untuk terus bekerja keras memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia dari perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara untuk tetap bertahan menghadapi kompetitor yang semakin meningkat, salah satu cara untuk

menghadapi kompetitornya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Perusahaan harus menjalankan usaha sesuai dengan tujuan dan rencana yang sudah ditetapkan, dengan itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang loyal dan berkompotensi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data penjualan CV. GADIZA dari tahun 2018 – 2023 untuk mengetahui kinerja perusahaan:

Tabel 1.3 Data Penjualan Tahunan CV. GADIZA Kabupaten Garut

Tahun	Penjualan
2018	Rp. 10.364.000.000
2019	Rp. 10.037.000.000
2020	Rp. 9.646.000.000
2021	Rp. 8.011.000.000
2022	Rp. 8.164.000.000
2023	Rp. 8.221.000.000

Sumber: Data perusahaan CV. GADIZA (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa adanya penurunan pendapatan yang dialami oleh CV. GADIZA setiap tahunnya. Hal ini diakibatkan oleh meningkatnya persaingan dan menurunnya kualitas pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Bahkan pada tahun 2021 penurunan tersebut diperparah dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) guna menangani pandemi *Covid-19* di Indonesia. CV. GADIZA harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik supaya meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung

jawab yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut kepada karyawannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena, kinerja karyawan dapat menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2019:9). Menurut pendapat ahli lainnya, kinerja merupakan hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal (Afandi, 2018).

Berikut ini adalah data absensi karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut untuk mengetahui kinerja karyawan yang akan di paparkan pada Tabel di bawah:

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan CV. GADIZA Tahun 2022

Bulan	Terlambat	Tidak Masuk Kerja
Juli	6 karyawan	2 Karyawan
Agustus	7 karyawan	3 Karyawan
September	5 karyawan	2 Karyawan
Oktober	3 karyawan	1 Karyawan
November	6 karyawan	3 Karyawan
Desember	7 karyawan	4 Karyawan

Sumber : Data Absensi pada CV. GADIZA (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja terbilang cukup tinggi. Hal ini tentu akan mengganggu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya, bahkan hal tersebut bisa saja menghambat kinerja pada karyawan lainnya. Kondisi seperti ini menandakan kinerja karyawan yang belum optimal, untuk mencapai kinerja yang

optimal, tentunya setiap karyawan harus bekerja sama dan memiliki sikap di mana dalam melakukan pekerjaannya karyawan harus memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, untuk memperkuat permasalahan yang terjadi pada karyawan CV. GADIZA, peneliti juga membagikan kuesioner pra-survei kepada 20 responden untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan CV. GADIZA. Berikut adalah hasil pra-survei yang dilakukan pada karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut yang dipaparkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-survei Kinerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Kualitas	4	3	4	8	1	61	3,05
2.	Tanggung Jawab	0	4	8	6	2	54	2,70
3.	Kuantitas	5	3	7	3	2	66	3,30
4.	Inisiatif	1	3	8	8	0	57	2,85
5.	Kerja sama	2	8	4	6	0	66	3,30
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,04
Total = Nilai X Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (20 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5, dapat dilihat bahwa skor rata-rata kinerja karyawan CV. GADIZA yaitu sebesar 3,04. Jika dilihat berdasarkan standar garis kontinum, skor tersebut masuk ke kategori kurang baik. Selain itu, dapat dilihat juga bahwa dimensi yang memiliki rata-rata terkecil yaitu berada pada dimensi tanggung jawab dan inisiatif. Pada dimensi tanggung jawab skor rata-ratanya adalah 2,70,

hal ini menandakan bahwa karyawan CV. GADIZA masih kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. sedangkan pada dimensi inisiatif skor rata-ratanya yaitu 2,85, itu artinya masih banyak karyawan yang kurang mampu bekerja secara inisiatif dengan kewajibannya. Seharusnya setiap karyawan mampu untuk bertanggung jawab dan berinisiatif dalam melakukan kewajibannya, dengan begitu karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja tempat seorang karyawan melakukan kegiatannya. Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja. Berikut ini adalah data yang diperoleh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. GADIZA, yang diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 20 responden. Hasil dari kuesioner pra-survei tersebut, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1.6 Hasil Pra-survei Mengenai Beberapa Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut

No.	Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	1	7	9	2	1	65	3,25
		Taat kepada aturan perusahaan	3	7	6	4	0	69	3,45
		Taat	1	8	7	4	0	66	3,30

Tabel 1.6 Lanjutan

		terhadap aturan kerja								
Skor Rata-rata Disiplin Kerja									3,33	
2.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Penghargaan	3	5	9	3	0	68	3,40	
		Kebutuhan Akan Prestasi	1	8	8	3	0	67	3,35	
		Kebutuhan Berkembang	3	6	6	5	0	67	3,35	
Skor Rata-rata Motivasi Kerja									3,36	
3.	Lingkungan Kerja	Waktu kerja per-hari	2	12	2	2	2	70	3,50	
		Waktu kerja per-minggu	2	7	6	4	1	65	3,25	
		Waktu libur per-minggu	1	5	10	2	2	61	3,05	
		Waktu istirahat per-hari	3	8	6	2	1	70	3,50	
		Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	2	11	2	3	2	68	3,40	
		Hubungan kerja antara rekan kerja	2	8	8	1	1	69	3,45	
		Bosan kerja	1	9	7	1	2	66	3,30	
		Keletihan kerja	2	3	6	7	2	56	2,80	
		Pekerjaan yang monoton	1	2	8	8	1	54	2,70	
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									3,21	
4.	Kepemimpinan	Pemimpin Sebagai teladan	3	4	8	5	0	65	3,25	
		Memberikan Motivasi Kerja	2	5	10	3	0	66	3,30	
		Tidak Membedakan Karyawan	3	7	7	3	0	70	3,50	
Skor Rata-rata Kepemimpinan									3,35	
5.	Stres Kerja	Kepribadian karyawan	1	12	4	3	0	71	3,55	
		Permasalahan ekonomi	4	9	5	2	0	75	3,75	
		Permasalahan keluarga	3	9	6	1	1	72	3,60	
		Tuntutan tugas	2	9	7	1	1	70	3,50	
		Tuntutan pribadi	2	10	6	2	0	72	3,60	
Skor Rata-rata Stres Kerja									3,60	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 menunjukkan bahwa faktor dominan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. GADIZA yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel lingkungan kerja menjadi variabel terkecil dengan skor rata-rata 3,21 yang menunjukkan kondisi lingkungan kerja karyawan CV. GADIZA di kategorikan kurang baik, sedangkan variabel stres kerja menjadi variabel dengan skor rata-rata terbesar dengan skor rata-rata 3,60 yang menunjukkan kondisi stres kerja karyawan CV. GADIZA dikategorikan tinggi. Itu artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja terindikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan khususnya karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018:49).

Lingkungan kerja yang baik menurut Arista (2020) merupakan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang akan menimbulkan kepercayaan sehingga karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Tingkat stres kerja yang di alami oleh seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Stres kerja berarti ketegangan mental atau fisik karena tidak memenuhi tuntutan perusahaan. Jika pekerjaan dikelola dengan baik maka tidak akan ada stres. Jika stres kerja mengalami peningkatan, maka akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi mental yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara beban pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Antonius, 2020:23).

Stres Kerja menurut Damayanti & Subagja (2023) dapat menimbulkan masalah untuk para karyawan. Stres kerja dapat menimbulkan masalah ketika karyawan menghadapi pekerjaan yang berlebihan, ketidaknyamanan bekerja. Stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat mengurangi kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GADIZA KABUPATEN GARUT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi dan mencerminkan masalah penelitian yang dialami dalam suatu penelitian dengan tujuan supaya peneliti dan pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berkaitan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah penelitian

merupakan pertanyaan-pertanyaan pada suatu penelitian yang menunjukkan kepada apa yang akan dikaji dalam penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis lebih tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut. Adapun permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Karyawan kurang memiliki waktu istirahat dalam satu minggu
 - b. Karyawan merasa keletihan dengan pekerjaannya
 - c. Karyawan merasa pekerjaannya monoton
2. Stres Kerja
 - a. Karyawan memiliki stres akibat permasalahan ekonomi
 - b. Karyawan memiliki stres akibat permasalahan keluarga
 - c. Karyawan memiliki stres akibat tuntutan pribadi
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya
 - b. Karyawan kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Lingkungan Kerja CV. GADIZA Kabupaten Garut.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Stres Kerja CV. GADIZA Kabupaten Garut.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi dan rumusan masalah, tujuan dilakukan penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang akan diolah menjadi informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi. Maka tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan mengenai Lingkungan Kerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut.
2. Tanggapan karyawan mengenai Stres Kerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut.

3. Tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut.
4. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. GADIZA Kabupaten Garut baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap, penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti maupun bagi pembaca. Berikut kegunaan yang diharapkan oleh peneliti:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Berikut adalah kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini:

1. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan kajian untuk mendalami pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan supaya dapat kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Bisa dijadikan bahan diskusi ilmiah dan dapat digunakan sebagai pendahuluan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berikut adalah kegunaan praktis dari penelitian ini:

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan pengalaman langsung, khususnya penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, dan

mempelajari lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Perusahaan dengan menjadi salah satu masukan dalam mengatasi masalah lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak lain sebagai referensi untuk mempelajari lebih lanjut mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.