

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan yang harus diperhatikan keberadaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar kinerjanya karyawan tidak mengalami penurunan. Sumber daya manusia adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki setiap orang seperti halnya akal, budi, perasaan kasih dan sayang terhadap sesama, kebebasan, sosial, komunikasi, merdeka, memiliki rasa, cipta, karya dan karsa (Dewi Purnama, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu kumpulan atau total kerja yang ada pada diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diperlukan kesediaan dan kemampuan pada diri karyawan (Shaleh, 2018). Pada dasarnya kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dan efisien (Enny, 2019). Lingkungan kerja menjadi penting karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman seperti halnya suasana yang tenang, pencahayaan yang cukup dan rekan kerja yang baik menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang tegang antara interaksi manusia dengan pekerjaannya yang berpengaruh pada ketidak seimbangan antara fisik dan psikis yang berdampak pada emosi seseorang, dan proses berfikir (Asih Yuli dkk., 2018). Memberikan tugas kepada karyawan harus sesuai dengan porsinya apabila melebihi kemampuan akan membuat karyawan menjadi stres karena tidak mampu menyelesaikan tugas yang akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Employee engagement adalah perasaan positif, stabil, antusias dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya untuk berkontribusi pada perusahaannya yang muncul secara lahir ataupun secara batin (Nugroho Adi & Fithriana, 2018). Keterikatan karyawan yang tinggi akan membuat seseorang tersebut merasa antusias dan berpola pikir positif terhadap perusahaannya sehingga kinerja mereka akan meningkat dan hal tersebut sangat diperlukan.

Terdapat perbedaan yang ada pada penelitian–penelitian terdahulu dengan variabel terkait yakni variabel lingkungan kerja, stres kerja dan *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantri (Yuliantari & Prasasti, 2020), dan Rahman (Rahman, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dea (Dea dkk., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijiasih (Wijiasih dkk., 2020), dan Herliani (Herliani dkk., 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (Dewi & Luturlean, 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan H. Helisa (H & Syahrini, 2021) dan Irawati (Irawati dkk., 2021) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian Joushan (Joushan Aulia dkk., 2015) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo adalah kantor pelayanan pajak daerah yang melayani pajak kendaraan bermotor, balik nama, mutasi kendaraan, pajak air dan permukaan tanah. Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo berupaya untuk selalu mengevaluasi pelayanan dan kinerja karyawan agar mampu melayani masyarakat dengan baik. Lingkungan kerja perlu diperhatikan khususnya bagi pemangku

kepentingan karena instansi penyedia layanan jasa seperti Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo akan setiap hari melayani masyarakat yang membayar pajak kendaraan bermotor ataupun lainnya. Terdapat beberapa peralatan kerja yang kurang mendukung sepertihalnya pengeras suara yang tidak jelas dan harus memanggil wajib pajak berulang kali, peralatan pendukung yang letaknya agak jauh dari tempat bekerja sehingga menghambat kinerja karyawan, hubungan antar karyawan yang kurang baik. Perubahan pola kerja adanya pandemi yang membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saat orang tersebut sedang isolasi mandiri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan pengamatan secara langsung pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo. Tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo ?

3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo ?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini menggunakan dua batasan masalah penelitian yaitu:

1. Penelitian ini membatasi masalah pada sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja, stres kerja, *employee engagement* dan kinerja karyawan.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo dengan batasan waktu pengambilan sampel dimulai pada tanggal 25 November–4 Desember 2021.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan khususnya faktor–faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.

2. Bagi STIM YKPN

Untuk menambah koleksi bacaan di perpustakaan STIM YKPN tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan *employee engagement*. Bermanfaat untuk menambah referensi dan ide untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.

- a. Penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi mengenai kinerja karyawan terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja dan *employee engagement*.
- b. Memberikan informasi kepada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo agar selalu menjaga ataupun meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak lain

Memberikan informasi yang dapat digunakan untuk referensi dan bahan perbandingan dalam penelitian, menambah wawasan dan referensi pembaca.