

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap bisnis bergantung pada manajemen yang efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional. Efisiensi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Lebih jauh, peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan juga penting, karena keberhasilan dan keberlangsungan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada ruang dan fasilitas yang tepat, tetapi juga pada seberapa baik perusahaan mengelola departemen SDM-nya. Ini penting. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi termasuk dunia usaha sangat dipengaruhi oleh aktivitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (Gultom et al. 2021). SDM memainkan peran penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan bisnis atau organisasi mana pun. Oleh karena itu, suatu bisnis harus dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan ini, manajemen sumber daya manusia yang tepat sangat penting untuk mengembangkan tenaga kerja yang cakap, loyal, dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga berfungsi optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Kirana, Sriathi, and Suwandana 2022) (Hasibuan and Bahri 2018) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu teknik manajemen yang berfokus pada pengembangan keterampilan anggota organisasi melalui langkah-langkah strategis, yang pada akhirnya menghasilkan pengembangan karyawan. Ia menekankan bahwa hal ini meningkatkan kinerja. dan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam manajemen bisnis baik di sektor swasta maupun publik. Sumber daya manusia yang dikelola secara efektif dan efisien merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, Arsip Nasional Republik

Indonesia (ANRI) sebagai lembaga pemerintah yang bertugas mengelola kearsipan nasional, memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung operasionalnya dan mewujudkan visi dan misinya. Pada kinerja karyawan ANRI sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan stres kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan manajemen stres yang tepat dapat meningkatkan kinerja pada tingkat individu dan tim dalam suatu organisasi. Selain itu, organisasi perlu fokus pada manajemen bakat yang memaksimalkan potensi setiap anggota. Di ANRI, manajemen arsip yang efektif tidak hanya bergantung pada teknologi dan sistem yang kami gunakan, tetapi juga pada kualitas orang-orang yang bekerja di sana. Dalam situasi seperti itu, lingkungan kerja yang nyaman dan metode manajemen stres yang efektif merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Supriyanto 2018), lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas fisik yang memadai dan budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung membantu karyawan bekerja secara optimal, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung lebih loyal dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, banyak karyawan menderita stres kerja, terutama di lingkungan kerja yang penuh tantangan. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik pekerja serta mengurangi kinerja mereka. (Manihuruk and Tirtayasa 2020) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan serta mengganggu proses pencatatan yang seharusnya berjalan lancar. Karena arsip merupakan sumber informasi utama suatu negara, maka efisiensi dalam pengelolaan arsip sangatlah penting. Namun, stres kerja dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja individu serta efektivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi penyebab stres di tempat kerja dan menerapkan metode manajemen stres yang tepat untuk mengurangi dampaknya. Dalam hal ini,

pendekatan peningkatan kinerja melalui pembelajaran berkelanjutan sangat penting bagi ANRI untuk menghadapi tantangan era digital, karena membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan efisiensi operasional. Sementara kompensasi juga memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, transformasi digital ini juga membawa banyak tantangan baru, termasuk keamanan data, integritas data, dan kebutuhan akan keterampilan teknis yang tepat.

Menurut penelitian (Usman, Hendri, and Suryadi 2021), lingkungan kerja yang kondusif berdampak positif terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Organisasi yang memperhatikan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja mereka cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan terlibat. Selain itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang baik adalah seseorang yang dapat membimbing, memberi motivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang kolaboratif, komunikatif, dan transparan meningkatkan moral karyawan dan mengurangi stres.

(Syah, Wahono, and Dianawati 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional secara signifikan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Stres terkait pekerjaan merupakan fenomena yang umum dihadapi oleh karyawan di berbagai industri dan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan tenggat waktu, masalah interpersonal di tempat kerja, dll. Jika stres tidak dikelola dengan baik, hal itu dapat mengurangi motivasi, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan kelelahan.

(Simangunsong and Oktaviani 2023) menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak hal, mulai dari meningkatnya beban kerja hingga kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Hal ini dapat mengurangi fokus dan motivasi staf serta menghambat upaya peningkatan efisiensi manajemen arsip. Selain itu, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dapat memengaruhi efisiensi manajemen arsip. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Di

sisi lain, pendekatan yang meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan kondisi kerja yang adil dan meningkatkan kinerja karyawan telah terbukti mengurangi dampak negatif stres kerja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai agar pegawai memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan pengelolaan arsip digital. Selain itu, kepemimpinan yang jelas dan adil juga memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Dari sudut pandang ANRI, menyediakan lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja. Oleh karena itu, tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana interaksi lingkungan kerja, manajemen kinerja, beban kerja dan kinerja karyawan mempengaruhi efisiensi manajemen arsip di ANRI. Memahami hubungan ini dapat membantu mengembangkan strategi baru untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini pada akhirnya akan memungkinkan ANRI bertindak sebagai lembaga pengelola arsip.

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan ANRI 2020 – 2023

Penilaian Kinerja Karyawan ANRI				
Komponen Penilaian	Target	Skor/Tahun%		
		2021	2022	2023
Produktivitas Kerja	100	85	70	80
Kualitas Pelayanan	100	70	90	80
Efisiensi Pengelolaan Arsip	100	60	75	85
Disiplin Dan Kepatuhan	100	90	85	93
Kemampuan Teknologi Informasi	100	65	60	70
Hasil Evaluasi Skor/Tahun (%)		74	76	83

Sumber: Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa data kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun

2021 ke tahun 2023 seperti terlihat pada tabel di atas. Selama bertahun-tahun, telah terjadi peningkatan bertahap dalam produktivitas tenaga kerja, kualitas layanan, efisiensi pengelolaan arsip, disiplin dan kepatuhan, serta kemampuan teknologi informasi. Peringkat kinerja rata-rata karyawan menurun dari 74% pada tahun 2021, meningkat menjadi 76% pada tahun 2022, dan mencapai 83% pada tahun 2023. Peningkatan ini menunjukkan bahwa manajemen dan karyawan terus berupaya meningkatkan kinerja di berbagai bidang. Selain itu, lingkungan kerja dan kepemimpinan ANRI menunjukkan keberhasilan dalam menciptakan lingkungan yang meningkatkan kinerja sambil mengelola stres kerja dengan cara yang tidak memengaruhi produktivitas karyawan (Nurjaman 2019).

Perlu diketahui bahwa Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) memiliki peran strategis dalam mengelola arsip nasional yang menjadi sumber informasi penting bagi negara. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja ANRI dalam menjalankan fungsi tersebut. Kinerja karyawan di ANRI sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, dan stres kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan manajemen stres yang baik menjadi indikator utama dalam menilai tingkat kinerja karyawan di ANRI. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif, penting untuk memahami dan mengoptimalkan ketiga faktor tersebut. Namun, hingga saat ini, ANRI masih menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, seperti masalah stres kerja yang tinggi, kurangnya fasilitas pendukung yang memadai, dan kebutuhan akan kepemimpinan yang lebih efektif.

Berbagai tantangan yang dihadapi oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) mendorong pihak LNBP (birokrasi pencipta arsip) untuk mengembangkan berbagai kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan dan pengelolaan arsip yang efisien. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan manajemen stres. Untuk itu, ANRI perlu merumuskan kebijakan yang mengoptimalkan kualitas lingkungan kerja, memperkuat kepemimpinan yang efektif, dan mengelola stres kerja dengan baik. Diharapkan, dengan kebijakan yang tepat, berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan dan

pengelolaan arsip dapat segera diatasi, yang pada akhirnya akan mewujudkan ANRI sebagai lembaga pengelola arsip yang efisien dan mampu mendukung kelancaran administrasi negara (Azmi 2018).

Kehadiran petugas di Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) menjadi tanggung jawab setiap unit kerja untuk meningkatkan kinerja seoptimal mungkin. Tugas pokok petugas di ANRI mencakup pengelolaan arsip secara efektif, yang bertanggung jawab untuk memastikan semua dokumen dan arsip dikelola dengan baik dan sesuai prosedur. Selain itu, petugas juga bertugas untuk mendukung peningkatan kualitas layanan arsip, melaksanakan perbaikan sistem pengelolaan arsip, dan melaporkan setiap masalah terkait arsip yang dapat mengganggu kelancaran pengelolaan. Semua ini menjadi bagian dari usaha untuk mewujudkan tujuan ANRI sebagai lembaga pengelola arsip yang profesional, transparan, dan efisien.

Dalam beberapa tahun terakhir, pengelolaan arsip di ANRI menjadi semakin penting, dan ini tidak terlepas dari peran penting karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan gigih dan penuh tanggung jawab. Melalui upaya mereka, ANRI dapat memastikan kinerja yang optimal dan pelayanan yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan arsip. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Marlius and Sholihat 2022), lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut (Latif and Sunarto 2024), lingkungan kerja yang kurang optimal dapat mengakibatkan kinerja yang menghambat pencapaian tujuan. Tugas yang berat, seperti pengelolaan arsip digital dan manual, memastikan keakuratan arsip yang tersimpan, serta memperbaiki sistem yang ada, memberikan tekanan fisik dan psikis pada karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan era digital. Hal ini dapat berulang setiap hari dan mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan fasilitas yang memadai menjadi kunci untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Hasibuan and Bahri 2018) dan (Puspitasari, Indriati, and Basri 2021) yang memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif di suatu organisasi. Seorang pemimpin yang baik akan menunjukkan kesiapan dan kemauan untuk mematuhi aturan serta memberikan contoh positif bagi bawahannya. Pemimpin yang mampu menjaga dan meningkatkan kualitas kepemimpinan di lingkungan kerja akan membangun rasa tanggung jawab dan motivasi di kalangan anggotanya. Kepemimpinan yang kuat tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang sukses selalu memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kualitas kepemimpinan yang tinggi, karena kepemimpinan yang konsisten akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Soelton and Yasinta 2018).

Kepemimpinan yang efektif merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seluruh individu, termasuk karyawan di Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI). Untuk memastikan kelancaran pekerjaan dan menjaga keteraturan dalam instansi atau organisasi, penegakan aturan mengenai kepemimpinan yang baik menjadi suatu keharusan. Aturan tersebut mencakup kemampuan pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas, mengatur waktu, serta memastikan tugas diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Dengan adanya ketentuan kepemimpinan yang baik, diharapkan karyawan ANRI dapat mengikuti arahan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini akan memastikan bahwa pekerjaan karyawan ANRI dilaksanakan dengan tingkat kepemimpinan yang tinggi, sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat terselesaikan secara efisien, cepat, dan tepat sasaran, serta dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan penerapan sistem kepemimpinan yang

baik pada instansi dan organisasi perlu terus dilaksanakan dan dipelihara (Kamal, Achmad and Firdaus 2018).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Isvandiar, A., & Al Idris 2018) dan (Soelton and Yasinta 2018) yang memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja dan kepemimpinan, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak & Arwiyah (2019), stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat tekanan yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Stres kerja dapat timbul karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, konflik dalam pekerjaan, atau ketidakpastian lingkungan kerja yang mengganggu keseimbangan emosional dan fisik karyawan.

Pemberian dukungan yang tepat untuk mengatasi stres kerja sangat penting bagi karyawan, karena stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan, dan bahkan masalah kesehatan fisik dan mental. Jika karyawan merasa bahwa beban kerjanya terlalu berat atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, hal ini dapat menyebabkan stres yang berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat menurunkan stres kerja, seperti beban kerja yang wajar, lingkungan kerja yang mendukung, dan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

Pemberian dukungan terhadap pengelolaan stres kerja juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan dari organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kontribusi karyawan, sementara stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Agustina, Soedjatmiko, and Rastika 2019) dan (Kamal, Achmad and Firdaus 2018) yang memberikan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan situasi yang diuraikan, penulis mencoba menjelaskan dan merumuskan masalah secara lebih rinci, termasuk poin-poin berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arsip Nasional Republik Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arsip Nasional Republik Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arsip Nasional Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Arsip Nasional Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Arsip Nasional Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Arsip Nasional Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan pasti memberikan manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lainnya. Kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan oleh karyawan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) yang menyediakan, merancang, mengelola, dan memberikan wawasan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi

kerja, sehingga mengurangi stres kerja terutama karena pengaruh lingkungan kerja dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, dan sebagai bahan referensi atau pembanding bagi penelitian selanjutnya terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja dan efisiensi kinerja karyawan. Semoga bermanfaat.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang penelitian terutama dalam bidang yang ditekuni, serta kemampuan dalam menulis dan memecahkan masalah-masalah yang ada.

