

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator efisiensi dan produktivitas setiap karyawan dan efisiensi operasional organisasi dan keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, evaluasi kinerja karyawan yang efektif dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi tugas karyawan dan tujuan organisasi yang diharapkan (Sawir et al., 2021). Kinerja karyawan yaitu salah satu faktor atau penentu yang dapat dipakai untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana karyawan memiliki kekuatan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya tersebut. (Meria et al., 2021). Kunci kesuksesan untuk suatu organisasi yang berperan sebagai penentu perkembangan untuk menggapai suatu tujuan sebuah organisasi salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia. Kunci keberhasilan dari hal ini yaitu karyawan sebagai penggerak. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan didalam organisasi.

Semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan kontribusi pada perusahaan baik dilakukan secara tidak langsung maupun dengan langsung untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan sebagai kinerja (Watanabe et al., 2020) .(Pitoy et al., 2016) menjelaskan bahwa untuk menjadikan kinerja yang baik, penting untuk membangun kerja pekerja secara ideal untuk mencapai tujuan, sehingga dapat melakukan atau memberikan kontribusi yang baik terhadap pertumbuhan atau perkembangan suatu organisasi. Jadi dari penjelasan tersebut terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, stress kerja dan *work-family conflict*.

Menurut (Suryani, 2019) lingkungan ditempat kerja dalam suatu organisasi atau asosiasi harus diperhatikan, dikarenakan lingkungan tempat kerja dapat memberikan pengaruh terhadap performa atau kinerja karyawan. Lingkungan tempat kerja yang baik memberikan keyakinan atau rasa aman bahwa memungkinkan atau membuat karyawan bekerja secara ideal. Dalam hal ini jika pekerja mencintai tempat kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan itu akan merasa nyaman di tempat kerjanya.

Stress yang dirasakan bisa dikatakan fenomena atau kejadian terkenal yang dapat menjadikan dirinya menjadi berbeda, dan memberikan pengaruh pekerja secara berbeda, dalam konteks kerja yang berbeda (Michael et al., 2009) .Menurut (Graves, L., Karabayeva, 2020) didalam (Narayanamurthy et al., 2021) dalam meningkatnya stress, fasilitas yang tidak memadai, lingkungan tempat kerja atau seorang rekan yang hilang, asumsi ekspektasi kinerja yang tidak masuk akal, hubungan koneksi sesama pekerja yang terganggu, dan masalah membangun kepercayaan dengan rekanan kerja adalah sisi negatif dari lingkungan tempat kerja yang dapat berdampak buruk pada pelaksanaan kinerja karyawan.

Menurut (Frone, 2013) dalam jurnal (Asfahyadin et al., 2017) *work-family conflict* yaitu konflik peran yang dapat terjadi terhadap karyawan, dimana seorang wanita yang sudah berkeluarga harus melakukan pekerjaan di kantor dan tanggung jawabnya dirumah sebagai ibu rumah tangga sehingga kesulitan membedakannya. (Dharmanegara et al., 2018) telah dikemukakan bahwa karyawan yang mengalami tingkat tinggi *work-family*

conflict merasakan tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi yang pada gilirannya, akan menurunkan kinerja terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Kusumayanti et al., 2020) lingkungan tempat kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Suryani, 2019) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian lain mengenai pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Ariani et al., 2020; Fachrezi et al., 2020; Pelzer et al., 2017; Pitoy et al., 2016). Selanjutnya menurut penelitian (Erlangga et al., 2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang guru.

(Putra et al., 2020) menyatakan dari hasil penelitian bahwa hasil yang dilakukan atas analisis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan menerapkan program pengendalian stress karyawan untuk mengurangi stress kerja yang dialami karyawan dan lebih mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sawir et al., 2021) bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut (Manzoor et al., 2012; Turangan, et al., 2017; Apriliani & Gentari, 2016; Enshassi, et al., 2015) dalam jurnal (Dewi et al., 2020) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Oktaviani et al., n.d.) menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya mengenai *work-family conflict* yaitu terhadap performa atau kinerja karyawan diungkapkan oleh (Hamid et al., 2020) bahwa *work-family conflict* mempengaruhi pekerjaan terkait pada karyawan wanita. Wanita juga mengalami pekerjaan ganda karena mereka berperan dalam keluarga, wanita juga berperan dalam pekerjaan yang dilakukannya. konflik antara pekerjaan dan keluarga memperjelas peristiwa antara kewajiban pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan rumah tangga (Endang et al., 2013)

Penelitian ini saya fokuskan pada gerai Alfamart, Alfamart merupakan jaringan toko grosir dengan banyaknya cabang yang ada di Indonesia. Gerai-gerai ini sebagian besar menjual berbagai makanan, minuman, dan berbagai kebutuhan hidup dan lebih dari 200 jenis makanan serta berbagai kebutuhan hidup dapat diakses dengan biaya yang terjangkau, memenuhi kebutuhan pelanggan sehari-hari. Model bisnis yang dipakai oleh Alfamart adalah menjual kebutuhan sehari-hari dengan biaya yang wajar dan berlokasi di sekitar lokasi lokal disekitaran wilayah-wilayah perumahan, tempat kerja atau fasilitas umum lainnya.

Alfamart tergolong sebagai minimarket yang berkembang sangat pesat di dunia bisnis Indonesia. strategi pemasarannya patut kita acungi jempol. Selain melakukan strategi pemasaran menggunakan kartu member, Alfamart juga aktif mempromosikan produk-produk yang tersedia melalui offline maupun online yaitu melalui sosial media. Selain itu, Alfamart juga mengikuti perkembangan zaman untuk tetap menjaga popularitas di dunia bisnis. Salah satunya yaitu aplikasi Alfamart yang menyediakan kemudahan untuk konsumen.

Alfamart mempunyai kebijakan Perubahan Harga dan *SO (Stock Opname) Grand* melebihi jam kerja. Sedangkan sebagian besar karyawan Alfamart wanita mempunyai keluarga, dimana mempunyai peran ganda. Kemudian di gerai Alfamart menggunakan sistem *shift*, sehingga banyak terjadi konflik terhadap karyawan yang sudah berkeluarga dan mempunyai tanggungan serta banyak tekanan yang dihasilkan oleh lingkungan kerja sehingga menimbulkan stress kerja. Dengan demikian yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan *work-family conflict* terhadap kinerja yang terdapat di Perusahaan Retail yaitu di gerai Alfamart. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada manajemen organisasi dan juga memberikan peningkatan kinerja pada Alfamart.