

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi.¹ Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

¹ Suntoyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Jakarta:CAPS,2012) hal 244

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumberdaya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.²

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya

² F.Fatkhin., Djahur Hamid., M.Djudi Mukzam., *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Malang*, Vol. 47 No.1.2017.

manusianya. Masalah sumber daya manusia mengenai kinerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia diperlukan. Kinerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat serta kecemburuan antara para anggotanya.³

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri dan tidak bisa rileks.⁴

³ Yonisa Mahardiani., Ari Pradhanawati., *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Bank Jateng Semarang*, Vol. 2. No.1.2013.

⁴ *Ibid.* hal.4

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan.

5

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi

⁵ Endang Sri., Taufeni Taufik., Vince Ratnawati., *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Kabupaten Bengkalis*, Vol.XX. No.02.2016

pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.⁶

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.⁷

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di

⁶Lindanur Sipatu., *Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD UNDATA Palu*, Vol.1. No.1.2013

⁷ *Ibid.* hal.3

dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.⁸

Berdasarkan beberapa penelitian pernah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, hasil dari penelitian terdahulu sebagaimana terdapat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun memiliki hasil yang berbeda atau tidak konsisten hasilnya, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Maka terjadilah *Research gap* mengenai pengaruh variabel Independen yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan. *Research gap* tersebut juga menjadi alasan untuk menelaah kembali mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

⁸ Suntoyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Jakarta:CAPS,2012) hal.134

Tabel 1.1

***Research Gap* Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

No.	Variabel	Hasil	Penelitian
1.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Amelia Katini
		Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan	Arianto

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian

2020

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Amelia Katini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

***Research Gap* Stres Kerja Terhadap Kinerja**

No	Variabel	Hasil	Penelitian
1.	Stres Kerja	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Halida Safira
		Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan	Herlin Abdullah

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian 2020

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Halida Safira menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlin Abdullah yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang. Kegiatan yang dilakukan di Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang adalah meneliti apakah pegawai merasa puas

dengan kondisi gedung kantor, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan.⁹

Pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang sangat membutuhkan lingkungan kerja karyawan yang memenuhi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja

⁹ Sondang., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rajawali Pers,2001) hal.303.

perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.¹⁰

Surat Keputusan No. KEP: B.007-PDR/03-2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan *Whistleblowing* (Penyampaian informasi adanya indikasi Pelanggaran atas Tindakan Pelanggaran) di BRI Syariah, perlu dilakukan optimalisasi peran serta dari jajaran pengurus dan karyawan dalam mengungkap pelanggaran yang terjadi di lingkungan bank, sebagai bagian dari strategi anti penipuan dan penggelapan, BRI Syariah mengembangkan sistem pelaporan dan pengungkap pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku. Sistem ini diberlakukan bagi seluruh Karyawan, Direksi, termasuk jajaran Dewan Komisaris.¹¹

¹⁰ <https://bri.co.id/bri-syariah> diakses pada tgl 16 januari 2020

¹¹ <https://brisyariah.co.id/hubungan-Investor> diakses pada tgl 16 januari 2020

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARIAH KC A RIVAI PALEMBANG ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang?

3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang .
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC A Rivai Palembang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam laporan seminar ini, sistematika penulisan terdiri atas 5 bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab pertama ini terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan alasan penelitian, selanjutnya rumusan masalah sebagai inti masalah, kemudian dilanjutkan dengan tujuan penelitian, dan kegunaan hasil penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang landasan teori yang mencakup telaah pustaka yang diperlukan guna memaparkan penelitian sejenis yang pernah dilakukan untuk mengetahui posisi dari penelitian ini. Dilanjutkan dengan kerangka teori yang membahas tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab ketiga berisi tentang metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data.

Bab keempat berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini, penulis memfokuskan pada hasil terhadap data yang dikumpulkan serta pengolahan data yang telah dilakukan, yang kemudian dipaparkan, serta menganalisis dari data yang sudah didapatkan.

Bab kelima sebagai akhir pembahasan dalam laporan ini, disampaikan kesimpulan dan keterbatasan dari hasil penelitian. Dilanjutkan dengan saran-saran.

