

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan sumber daya manusia yang ketat membuat suatu organisasi maupun perusahaan meningkatkan kualitas kinerjanya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka perusahaan mengembangkan potensi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari setiap individu. Keberhasilan dari suatu organisasi tersebut bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam saja tetapi juga disebabkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang mengendalikan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja, tenaga kerja sebagai asset dan modal dasar pembangunan. Dalam rangka perbaikan kesejahteraan untuk tenaga kerja dapat diwujudkan antara lain : dengan kesehatan, upah kerja sesuai dengan peraturan pemerintah, jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

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 pekerjaan. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu

organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya peran manusia, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Agar suatu organisasi dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang terampil dan mempunyai pengetahuan yang tinggi. Swasto (2011:54) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi peningkatan kinerja karyawan tidak luput dari bagaimana keadaan lingkungan yang mendukung pelaksanaan kegiatan karyawan. Lingkungan kerja merupakan situasi di sekeliling tempat dimana kita bekerja, baik tempat, kondisi maupun suasana tempat kita bekerja.

Sutrisno (2010:118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja dan lingkungan

non fisik yang merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan. Berikut ini beberapa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah Penerangan cahaya di tempat kerja; Suhu udara ditempat kerja; Kelembaban ditempat kerja; Sirkulasi udara ditempat kerja; Kebisingan ditempat kerja; Getaran mekanis ditempat kerja; Bau tidak sedap ditempat kerja; Tata warna ditempat kerja; Dekorasi ditempat kerja; Musik ditempat kerja; dan Keamanan di tempat kerja.

Dengan adanya pengaruh dari lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan.

Siagian (2008:302) berpendapat bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian antara lain yaitu : kemampuan mengatasi stres pada diri sendiri berbeda-beda. Ada yang memiliki daya tahan tinggi menghadapi stres. Sebaliknya, tidak sedikit yang memiliki daya tahan tubuh rendah dalam menghadapi stres. Bila tidak ada stres, maka tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan juga menurun. Jika stres meningkat,

maka kinerja karyawan akan naik, karena stres membantu karyawan memenuhi persyaratan kebutuhan kerja. Akan tetapi bila stres menjadi sangat besar, kinerja akan mulai menurun, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan akibat yang paling ekstrem adalah kinerja karyawan menjadi nol, karyawan menjadi sakit, bahkan melarikan diri atau diberhentikan akibat kinerja yang menurun. Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dampak dari sindrom, antara lain : emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga semua kinerja karyawan akan terhambat. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat menimbulkan tingkat stres pada karyawan.

Bank UOB Cabang Bogor terdapat beberapa permasalahan seperti lingkungan yang kurang kondusif diantaranya : karena area kantor yang terletak di pinggir jalan Surya Kencana Bogor sehingga menimbulkan kebisingan karena banyak lalu lalang kendaraan yang lewat. Selain itu, keadaan kantor yang kurang luas juga dapat menimbulkan kendala bagi karyawan untuk melakukan aktivitas. Kendala yang terjadi pada lingkungan kerja seperti area kantor yang kurang luas, keberadaan kantor yang berada di pinggir jalan raya serta cuaca yang begitu panas akan menimbulkan stres

bagi karyawan yang akan mengganggu proses produktivitas karyawan. Dari pengamatan peneliti, lingkungan kerja yang terjadi di dalam ruangan kerja pada Bank UOB Cabang Bogor sudah cukup baik hanya saja kesadaran dari para karyawan untuk menjaga kenyamanan kerja masih rendah, karena karyawan masih suka membuang sampah sembarangan atau makan di dalam ruangan kerja yang menyebabkan bau tidak sedap. Hal ini membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. Lingkungan kerja yang tidak baik akan memberikan dampak stres kerja bagi karyawan.

Permasalahan stres kerja yang terjadi pada karyawan Bank UOB Cabang Bogor yaitu ruangan kerja yang tidak nyaman, ruangan masih terdengar suara bising, sirkulasi udara tidak memadai, bau tidak sedap, serta ruangan kerja yang padat. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan akhirnya mengalami stres dan mengganggu semangat kerja atau tidak konsentrasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, juga terdapat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan di Bank UOB Cabang Bogor seperti ruangan kerja yang kurang nyaman, kemampuan dan keterampilan karyawan yang menentukan prestasi kinerja seorang karyawan, latar belakang karyawan, serta motivasi seorang karyawan dan kepuasan kerja yang semuanya berpengaruh kepada baik buruknya kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis di Bank UOB Cabang Bogor, penulis menemukan suatu fenomena tentang kurang optimalnya kinerja karyawan.

Data dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Daftar Ketidakhadiran Karyawan
Bank UOB Cabang Bogor

No	Bulan	Tahun 2014 Persentase %	Tahun 2015 Persentase %	Tahun 2016 Persentase %
1	Januari	8,40	10,40	11,00
2	Februari	2,41	4,41	16,59
3	Maret	3,31	5,31	11,09
4	April	0,75	2,75	5,62
5	Mei	0,76	2,76	2,88
6	Juni	2,53	4,53	3,83
7	Juli	3,42	5,42	2,88
8	Agustus	0,78	2,78	4,77
9	September	3,46	5,46	4,77
10	Oktober	1,67	3,67	2,88
11	November	0,80	2,80	4,77
12	Desember	0,81	2,81	4,77

Sumber : MSDM Bank UOB Cabang Bogor (Data diolah 2018)

Tabel di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan Bank UOB Cabang Bogor bersifat fluktuatif pada periode 2014-2016. Dapat dilihat dari tabel di atas jumlah karyawan yang tidak hadir dari tahun 2014-2016 mengalami peningkatan yang dapat menghambat kinerja organisasi. Karyawan yang paling banyak tidak hadir biasanya meningkat pada hari-hari yang berketepatan setelah usai hari libur nasional ataupun sebelum mendekati hari libur Nasional pada bulan ataupun tanggal-tanggal tertentu. Akibat dari pegawai yang tidak disiplin dalam hal kehadiran, banyak pekerjaan yang tertunda, sehingga menyebabkan kinerja tidak efektif.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Berdasarkan hubungan antara variabel penelitian ini terdapat hubungan kausal atau sebab akibat, bila X_1 (lingkungan kerja), X_2 (stres kerja) maka Y (kinerja karyawan), sedangkan menurut teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Bank UOB Cabang Bogor yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa perbankan. Kegiatan yang dilakukan Bank UOB Cabang Bogor adalah simpan pinjam dana dan menciptakan produk-produk yang baru dan memasarkannya produk tersebut. Oleh karena itu, perusahaan tersebut sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Untuk itulah langkah-langkah yang dilakukan untuk mengarungi stres kerja sangat diperlukan.

Dengan melihat lingkungan kerja Bank UOB Cabang Bogor dari hasil observasi yang dilakukan antara lain yaitu : suasana kerja di lingkungan internal yang tidak kondusif merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi

pada lingkungan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik dengan mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK UOB CABANG BOGOR”.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan hanya pada lingkungan kerja fisik, stres kerja dan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang Permasalahan yang telah diuraikan dan dijelaskan sebelumnya di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Penentuan permasalahan ini adalah bertujuan untuk tetap fokus pada permasalahan yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian. Adapun beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan dan dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Ruangan lingkungan kerja yang masih terdengar suara bising sehingga dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
2. Kurangnya sirkulasi udara diruang kerja.
3. Suhu udara yang kurang memadai diruang kerja.
4. Bau tidak sedap diruang kerja.

5. Penerangan cahaya pada beberapa ruangan tidak berfungsi dengan baik.
6. Ruangan kerja yang padat yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan dan dijelaskan di atas, maka dari itu harus dilakukan pembatasan masalah agar penelitian ini tetap berfokus pada persoalan yang akan diteliti. Adapun tujuan dari pembatasan masalah ini adalah agar hasil yang diperoleh dari penelitian ini sesuai dengan batasan-batasan masalah yang telah ditetapkan dan yang telah ditentukan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya pada lingkungan kerja fisik, stres kerja dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar ruangan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank UOB Cabang Bogor ?

2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank UOB Cabang Bogor ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Bank UOB Cabang Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Bank UOB Cabang Bogor adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada Bank UOB Cabang Bogor adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bank UOB Cabang Bogor

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank UOB Cabang Bogor 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 kompensasi dan lingkungan kerja dan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Bogor.

3. Bagi Peneliti

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

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan teori yang berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia yang diangkat dari berbagai literatur : lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan,

kinerja terhadap karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis terhadap penelitian yang dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan, jenis data yang digunakan, variabel-variabel penelitian serta metode analisis data yang dipakai dalam penelitian tersebut.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan pembahasan dari hasil data-data yang diperoleh dari perusahaan yang penulis teliti berdasarkan landasan teori yang telah penulis sajikan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menarik beberapa kesimpulan dari permasalahan yang ada pada perusahaan yang penulis teliti, dari kesimpulan yang diperoleh penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu dalam memecahkan permasalahan yang ada pada perusahaan yang penulis teliti.