

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dan sumber daya manusia juga dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai sebuah visi, misi dan tujuan perusahaan. Tenaga yang dihasilkan manusia masih menjadi komponen yang paling utama, maka dari itu perlunya untuk mengembangkan kemampuan setiap individu karyawan.

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatannya guna mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran karyawan di dalamnya, karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas.

Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut emron edison et all (2017: 188) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaannya optimal dan sesuai standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan dan faktor faktor yang mendukung kinerja karyawan. Kinerja bagi perusahaan adalah hal yang paling dihargai, karena merupakan komponen evaluasi dari setiap pekerjaan. Sebagaimana menurut Citraningtyas dan Djastuti (2017: 1) kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting dari suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan hasil dari seluruh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, otak perusahaan, serta kemampuan dan kreatifitas seluruh sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan. Maka, menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk terus memperhatikan kinerja para karyawannya. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan secara menyeluruh agar berdampak baik bagi karyawan dan karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti (2017: 26) mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan

tenaga kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 65) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan tersebut. Sedarmayanti (2017: 25) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Serta kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Dalam lingkungan kerja orang akan bekerja lebih baik ketika mereka memiliki suasana yang membuat nyaman seperti mendapat rekan kerja yang ramah, terhormat dan kooperatif. Dengan lingkungan yang ramah, kantor yang membosankan bisa jadi tempat yang lebih menyenangkan, meskipun harus bekerja lebih dari delapan jam per harinya. Kenyamanan di tempat kerja sangat penting

dimiliki, adanya batasan dari supervisor bisa mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan. Dengan kebebasan untuk bekerja secara *independent* di bawah intruksi yang tepat, lingkungan kerja akan lebih ideal. Jika memiliki kantor dengan fasilitas lampu yang redup, kursi dan meja kerja yang kotor tentunya pasti akan merasa risih dan tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. Pada dasarnya, standar perusahaan yang baik itu bisa dilihat dari interior menarik yang dimilikinya. Hal tersebut untuk menjadikan sebuah lingkungan kerja yang nyaman, jika ada suasana yang negatif, maka para pekerja tidak akan betah untuk bekerja setiap harinya. Sebaiknya tambahkan beberapa lukisan dan grafik informatif untuk menutupi dinding. Ide tersebut dapat membuat kantor lebih ramah.

Selain lingkungan kerja, faktor stres kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2016:724), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan, apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Harianto dkk (2018:144) stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan dan jam kerja yang berlebihan. Stress kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kinerja menjadi lebih buruk.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Atas dasar

itulah diperkirakan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya.

Bank Mandiri merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang institusi keuangan, yang sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan sejenis yang menjadikan persaingan di bidang institusi keuangan semakin ketat. Maka Bank Mandiri pun diuntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan mempunyai kinerja yang maksimal dalam menghadapi persaingan tersebut.

Tabel 1.1 Turnover Bank Mandiri Garut

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2020	60	10	5	50	0,14
2021	50	9	8	51	0,81
2022	55	2	7	60	0,22

Sumber: Bank Mandiri Garut (2020-2022)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pada 3 tahun terakhir kredit macet Bank Mandiri Garut mengalami ketidakstabilan, pada tahun 2020 jumlah turnover 0,14 dan pada tahun 2021 jumlah turnover mengalami kenaikan dengan total 0,81, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali dengan turnover 0,22.

Dari diatas tersebut adanya ketidakstabilan rate turnover dimana semakin tinggi rate tersebut akan berdampak kepada kinerja karyawan. Kinerja sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi, karena kinerja yang baik sangat membantu perusahaan sedangkan kinerja yang buruk dapat merugikan perusahaan. Ada

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan stress kerja.

Fenomena yang terjadi dari tabel diatas mengenai kinerja karyawan yaitu mengenai turnover karyawan, dimana dalam hal tersebut turnover berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Jika turnover mengalami ketidakstabilan akan berdampak pada lingkungan kerja lalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan seharusnya bisa menurunkan turnover tersebut agar kinerja karyawan pada perusahaan tidak terganggu jika di setiap tahun nya ada karyawan yang mengalami mutasi, keluar dan masuk.

Hasil survey awal pada Bank Mandiri Cab.Garut didapatkan informasi bahwa di Bank Mandiri Cab. Garut sebagian besar karyawan berpendapat mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan seperti merasa direndahkan oleh rekan kerja apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan, hasil pekerjaan tidak dihargai oleh rekan kerja dan hubungan antar karyawan dan atasan sering kali berdebat mengenai target yang harus diselesaikan, dan karyawan cenderung menghadapi beban tugas yang banyak dalam melayani nasabah. Pegawai dituntut untuk mengerjakan pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi, maka perlu diteliti dan dianalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis bermaksud untuk mengajukan usulan penelitian yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN NON-MANAJERIAL BANK MANDIRI CABANG GARUT”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan menjadi bahan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Bank Mandiri Cabang Garut?
2. Bagaimana stress kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Garut?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Garut?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Garut?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada Bank Mandiri Cabang Garut.
2. Stres kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Garut.
3. Kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Garut.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Garut.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia Pendidikan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembaca mengenai pemahaman suatu ilmu pengetahuan.

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi.

2) Bagi Bank Mandiri Cabang Garut

Sebagai referensi tambahan guna menciptakan kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan dan meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada Bank Mandiri Cabang Garut yang berkaitan dengan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Bagi Universitas

Sebagai penambah kepustakaan dan literatur bagi institusi Pendidikan dan dijadikan sebagai bahan untuk catur dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang tepat mengenai pembahasan manajemen sumber daya manusia.

4) Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan hasil Penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan sistem perencanaan kinerja, serta menyediakan dasar teoritikal dan bukti empiris

untuk arah yang mungkin untuk penelitian berikutnya dengan menggunakan variabel lain yang lebih luas.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri, merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang institusi keuangan, yang beralamat di Jl. Ciledug No.128a, Kota Kulon, Kec. Garut Kota, Kabupaten Garut. Jadwal penelitian ini direncanakan terhitung dari bulan November 2022 sampai dengan Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian terlampir pada (Lampiran 1).