

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) 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. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi.

Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan maksimal. Karena memang manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135).

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 manusianya.

Masalah sumberdaya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif, maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagan (2002), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Sasono (2004:5) mengungkapkan, bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada

dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Menurut Robbin (2002:318) stress 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.

Pengaruh sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. 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 (Nitisemito 1982:197).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. 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. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982:183). 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.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo yang merupakan salah satu cabang dari Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (Bank Sulut) yang berada di Gorontalo, tepatnya di Jl. MT. Haryono No.18 Kota Gorontalo. Sebagaimana Bank pada umumnya, Bank SULUT juga memainkan peran sebagai lembaga keuangan perbankan yang membantu kegiatan perekonomian masyarakat melalui program, jasa serta produk yang ditawarkan kepada nasabah. Dengan demikian, sepiantas pekerjaannya lebih terpusat pada pelayanan. Dalam posisi ini, yang terpenting adalah terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, manajemen di PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari hubungan dengan rekan kerja masih ada yang mengedepankan sifat-sifat menang sendiri dan mendominasi pekerjaan

pada setiap bagian yang ada. Di samping itu, lingkungan kerja di Bank Sulut Cabang Gorontalo mengalami kendala serius, kendala yang dimaksudkan adalah kurang terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja, sedikit terganggu dengan fasilitas kerja yang ada, adanya gangguan dengan suara-suara bising di tempat kerja, jaringan internet yang cukup lancar dan adanya tekanan dari atasan. Dengan kondisi seperti itu para karyawan akan mengalami stres dalam bekerja, sehingga semangat kerja karyawan hanya dalam bentuk memenuhi kewajiban untuk melaksanakan tugas.

Dari uraian di atas, hal yang sama juga dilakukan peneliti, dimana pada hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti di Bank Sulut Cabang Gorontalo, terungkap bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja yang menunjukkan adanya konsekuensi stres yang potensial pada organisasi dalam konteks negatif, diantaranya yaitu berupa keabsenan, pergantian karyawan, menurunnya loyalitas terhadap organisasi, ketidakpuasan kerja, hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, terdapat tekanan dan rendahnya produktivitas.

Hasil penelitian awal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan formulasi judul penelitian, yakni: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teori

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian serta masukan atau informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu manajemen sekaligus sebagai bahan rujukan atau referensi guna menambah wawasan atas teori-teori yang sudah ada dan dipelajari dengan kondisi langsung dilapangan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan atas hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia.