

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalamnya.

Perusahaan merupakan anorganisasi penghimpun orang - orang yang biasa di sebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Di 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 dengan baik. Karena 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

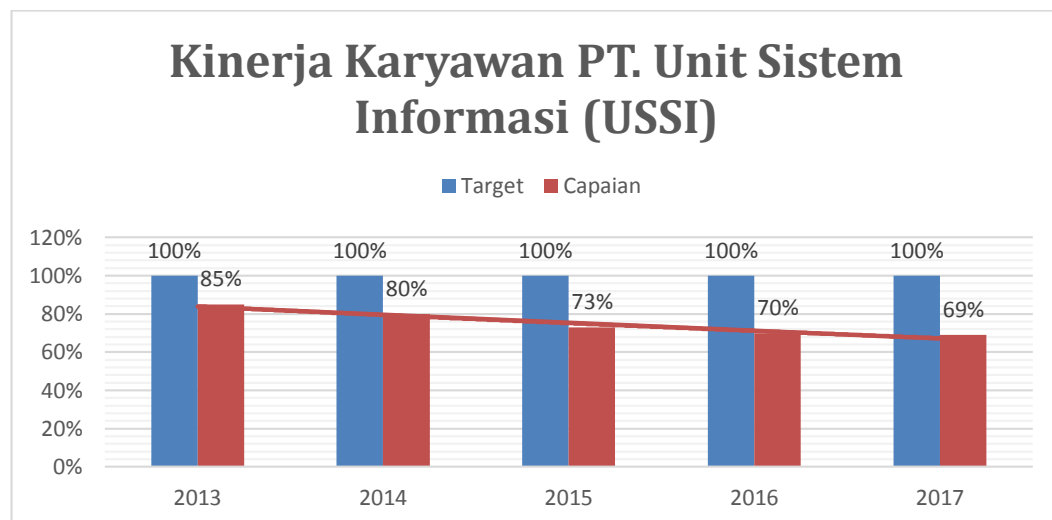
tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya 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 juga.

PT. Unit Sistem Informasi (USSI) dijadikan sebagai objek penelitian yang bergerak di bidang jasa pembuatan produk dan layanan teknologi informasi. Ruang lingkup utama dari produk PT. Unit Sistem Informasi (USSI) adalah dibidang pembuatan produk dan layanan teknologi informasi yang sudah menerapkan sistem informasi untuk mendukung sistem operasi kerja atau bisnisnya.

Penulis melakukan survey pendahuluan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) yaitu dengan wawancara langsung, memberikan angket kepada beberapa karyawan dan meminta data sekunder perusahaan kepada personalia bagian HRD PT. Unit Sistem Informasi (USSI), dimana hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan PT. Unit Sistem Informasi (USSI) masih rendah dan cenderung menurun. Berdasarkan dari hasil wawancara, faktor utama yang menyebabkan masih rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh

tingginya stress kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif. Oleh sebab itu, faktor stress kerja dan kondisi lingkungan kerja menja diperhatikan penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut karena kedua factor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT .Unit Sistem Informasi (USSI).

Dilihat dari capaian target kinerja karyawan yang menunjukkan target tidak pernah tercapai seperti pada gambar 1.1 Berikut adalah grafik capaian kinerja karyawan PT. Unit Sistem Informasi (USSI) dalam kurun waktu 5 tahun :



Sumber : hasil Preliminary Research, 2018.

Gambar 1.1

Kinerja PT .Unit Sistem Informasi (USSI)

Berdasarkan dari gambar 1.1 data capaian kinerja karyawan PT. Unit Sistem Informasi (USSI) menunjukan trend penurunan kinerja dari tahun 2013 ke tahun 2017 sebesar 0,0168% target perusahaan pun tidak pernah tercapai, hal ini menunjukkan perusahaan tersebut mempunyai permasalahan dalam kinerja karyawannya.

Sebagai perusahaan yang harus memenuhi kebutuhan customernya,

perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap pegawai, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi kinerja PT. Unit Sistem Informasi (USSI).

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberika pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal yang lainnya. Berikut ini faktor yang dianggap berpotensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut hasil pra survey di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) dengan cara menyebarkan angket dan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan yang berjumlah 10 orang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Variabel- variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan
PT. Unit Sistem Informasi (USSI)

No	Variabel	Sangat penting		Kurang penting	
		F	%	F	%
1	Kompetensi	4	40	6	60
2	Stres Kerja	8	80	2	20
3	Lingkungan Kerja	7	70	2	20
4	Kompensasi	4	40	6	60
5	Kepemimpinan	3	30	7	70
6	Pelatihan	3	30	7	70

Sumber : Data diolah 2018

Dari data tabel 1.1 karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) berpendapat bahwa yang memiliki pengaruh tertinggi adalah variabel stres kerja bagi kinerja karyawan dengan perolehan nilai paling tinggi yaitu 80% atau 8 dari 10 responden, sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai tertinggi berikutnya yaitu 70% atau 7 dari 10 responden. Adapun penilaian pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut;

Tabel 1.2
Penilaian Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Kelemahan
1.	Lingkungan kerja fisik	Ditinjau berdasarkan aspek sarana dan prasarana perusahaan yang dinilai cukup memenuhi kebutuhan karyawan
2.	Lingkungan kerja non fisik	Adanya ketidakharmonisan yang dirasakan sebagian karyawan

Sumber: Hasil wawancara dan surey secara langsung

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan dalam stres kerja karyawan dan permasalahan dalam Lingkungan Kerja Non Fisik.

Menurut data yang penulis peroleh dari beberapa pegawai di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) bahwa stress kerja dan lingkungan kerja non fisik yang dirasa beberapa pegawai masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan masalah stres kerja. "Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam". Anoraga (2011). Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam

kehidupan bekerja, stres kerja sangat berpengaruh negatif dalam kinerja pegawai. Seharusnya semakin tinggi pekerjaan yang dihadapi tidaklah banyak mempengaruhi untuk terus meningkatkan kinerja yang baik. Besarnya peranan karyawan pada perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam mengembangkan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan itu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Tapi tidak jarang dalam suatu pekerjaan karyawan akan mengalami apa yang namanya stres kerja yang banyak dialami semua pekerja dalam bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2011: 21) Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”. Menurut Sedarmayanti (2011: 31) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapat berkenaan lingkungan kerja non fisik, diketahui lingkungan kerja non fisik pada PT. Unit Sistem Informasi (USI) masih belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi para karyawan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan kearah yang lebihbaik, kurang interaktifnya antar karyawan karena sama - sama terlalu disibukan dengan pekerjaan dan gaya hidup phubbing “phubbing merupakan tindakan seseorang yang sibuk sendiri dengan smartpone atau gadget atau handphone yang ada di tangannya, sehingga tidak ada perhatian atau mengabaikan orang juga lingkungannya” juga dapat dilihat pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja, suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja. Hal ini bisa juga disebabkan karena perusahaan berada di area komersil yang bertepatan di pinggir jalan utama namun memiliki gedung bangunan lebih dari satu dengan kondisi fisik bangunan yang terbilang cukup tua.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan ada penurunan kinerja karyawan. Oleh karenanya suatu perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya memiliki stress kerja yang proporsional dan memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja

yang tinggi. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dalam perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik secara otomatis kinerja karyawan dalam bekerja juga akan berjalan baik juga. Sebaliknya bila kualitas sumber daya manusia yang diperoleh tidak baik secara tidak langsung akan tidak baik. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan akan menghadapi beberapa kendala. Kendala-kendala tersebut seperti stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang belum optimal. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis memutuskan studi penelitian ini akan membahas tentang bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada PT. Unit Sistem Informasi (USSI). Sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unit Sistem Informasi (USSI).”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah

dalam kinerja karyawan PT. Unit Sistem Informasi (USSI). Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Stres kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Kinerja karyawan
 - a. Kinerja karyawan yang semakin menurun.
 - b. Karyawan tidak mampu bekerja sesuai standar perusahaan
2. Stres Kerja
 - a. Karyawan bekerja melewati batas kemampuan.
 - b. Konflik dalam lingkungan kerja.
 - c. Beban kerja yang melampaui batas.
 - d. Ketidak nyamanan dalam bekerja.
3. Lingkungan Kerja non Fisik.
 - a. Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan.
 - b. Keamanan di tempat kerja.
 - c. Suasana di tempat kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) ?
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT. Unit Sistem Informasi (USSI)?

3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI)?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) Bandung baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Kinerja karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI).
2. Besarnya pengaruh stres terhadap kinerja karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI)
3. Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI).
4. Besarnya pengaruh stres dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Unit Sistem Informasi (USSI).

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat –manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai meningkatkan kinerja.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai penunjang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki Stres kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk mengelola Stres kerja dan Lingkungan kerja non Fisik bagi karyawan.

1.4.4 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan sumber data yang terdapat di PT. Unit Sistem Informasi (USSI) dengan observasi dan wawancara dengan kepala personalia dan dengan salah satu karyawan perusahaan. Selain itu penulis membagikan angket sebanyak 10 yang dibagikan kepada karyawan untuk

mengetahui masalah yang ada di PT. Unit Sistem Informasi (USI). Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2018 sampai dengan selesai.

