

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era *globalisasi* merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan *global*, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Pengembangan potensi dan kualitas sumberdaya manusia ini akan berkaitan dengan kinerja (*performance*) dari karyawan tersebut.

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang sangat peka dalam perkembangannya saat ini. Sebagai lembaga yang bersifat pelayanan, perbankan sangat bergantung sekali pada sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang mendukung. Apalagi pada era globalisasi sekarang, perbankan

Indonesia sangat riskan dalam pengembangan penegasan status konsistensi diri. Dunia perbankan seakan-akan sedang di uji eksistensinya sebagai lembaga yang berperan dalam bidang keuangan. Setiap perusahaan perbankan baik memiliki pemerintah maupun swasta harus selalu siap dan kuat dalam menghadapi gejolak perekonomian nasional.

Dalam kegiatan sehari-hari lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali terhadap tingkah laku dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan di sekitarnya. Apabila lingkungan kerja tercipta sangat baik ataupun sangat kondusif maka dapat menyebabkan seorang karyawan sangat termotivasi dan meningkat gairah kerja.

Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa memiliki peran dan menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pemimpin dan manajer yang berlian jika tidak memiliki keterampilan cara berkomunikasi efektif dan produktif dalam membangun hubungan kerja, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dari keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. misalnya kebersihan, musik penerangan, dan lain-lain.

Berdasarkan pra *survey* yang peneliti temukan di lapangan menyangkut lingkungan kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir adalah kurangnya keakraban dari masing-masing karyawan sehingga sering terjadi perselisihan antar karyawan hanya disebabkan oleh masalah kecil, Adanya sikap acuh tak acuh terhadap sesama karyawan sehingga tidak adanya kenyamanan diantara sesama, Masih terdapat fasilitas kantor dan lingkungan kerja yang belum memadai sehingga mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan kerja dari karyawan.

Pada dasarnya stres kerja merupakan masalah yang semakin banyak dijumpai dalam organisasi. Rekan-rekan mengatakan kepada kita bahwa mereka tertekan dengan beban kerja yang berlebihan dan harus bekerja lebih lama karna kinerja perusahaan mereka menurun. Stres sering dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan keridakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal yang ada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.

Seseorang mengalami stres karena mungkin mendapat tekanan internal, dan eksternal. Sumber tekanan *internal* dapat berupa kondisi fisik, perilaku, *kognitif*, emosional, dan lain-lain. Sumber tekanan *eksternal* dapat berupa lingkungan fisik, karakteristik pekerjaan, lingkungan dan lain-lain. Stres dapat dialami oleh setiap orang dari segala lapisan, seseorang harus belajar menghadapi dan menghilangkan stres pada saat yang memungkinkan dan sesuai dengan kebutuhan, dalam kasus tertentu mengatasi stres dengan cara yang sebaik mungkin dan menggunakannya dengan cara yang positif, dapat mencapai sesuatu yang lebih bermanfaat.

Stres lebih mungkin dijumpai oleh seseorang yang tidak mempunyai banyak kendali, stres berarti lebih dari sekedar menjauhkan apa yang tidak menyenangkan, tetapi tindakan ini juga melibatkan penambahan hal-hal bersifat positif yang menyenangkan. Setiap hari, seseorang diharapkan pada beberapa keadaan untuk memecahkan masalah. Memecahkan masalah tidak selalu menjamin bahwa telah didapat secara tepat apa yang diinginkan. Hal tersebut dapat membuat orang menjadi lebih stres atau frustrasi. Oleh sebab itu belajar keterampilan untuk memecahkan masalah merupakan hal yang penting, karena berarti berlatih melaksanakan suatu rangkaian prosedur.

Berdasarkan pra *survey* yang peneliti temukan dilapangan tentang stres kerja karyawan di Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir, terdapat kurangnya karyawan berhubungan dengan sesama karyawan lain, terdapat karyawan yang mengalami kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan yang rutin, kurangnya kesempatan karyawan yang bersifat kreatif, terdapat karyawan yang mengeluh karena beban kerja yang terlalu berat dan waktu kerja yang mendesak, adanya perbedaan penilaian antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja, prestasi kerja atau kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang apa yang dihasilkan (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat prestasi kerja

mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Prestasi kerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumberdaya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumberdaya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumberdaya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (lingkungan). Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir sebagai satu institusi di dalamnya terdapat sekumpulan orang-orang yang masing-masing mempunyai tujuan, mereka terhimpun ke dalam satu susunan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, mereka saling melengkapi, saling bekerja sama dan memikul tanggung jawab. Sebagai satu institusi perusahaan juga mempunyai peran dan tujuan/harapan, dalam mencapai tujuan di dalam institusi berlaku norma, aturan atau ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja sama antara orang yang satu dengan yang lain.

Prestasi kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi, sebagai akibat dari rendahnya prestasi kerja karyawan salah satunya adalah timbulnya gejala tidak disiplin dalam melaksanakan tugas. Dampak dari ketidakdisiplinan karyawan ini akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari pendidikan yang telah dirancang Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir. Karyawan

dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai Bank seperti masyarakat atau disebut nasabah. Salah satu faktor yang menunjang karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap prestasi karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir 2011-2015 ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan persaingan yang kian sengit dan perkembangan industri perbankan yang sangat pesat, SDM yang tangguh memegang peranan kunci bagi kesuksesan manajemen, dengan begitu diperlukan prestasi kerja yang optimal dari setiap individu karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja pada tahun 2011-2015 yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Indikator Kinerja Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir 2011-2015

No	Indikator Kinerja	2011	2012	2013	2014	2015
1	Pertumbuhan Aset	93.194	130.861	147.985	186.176	251.0389
2	Pertumbuhan Laba	947	3.052	3.398	6.722	4.784
3	Pertumbuhan Kredit	92.643	130.827	146.619	180.494	250.419
4	Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga	26.965	17.045	29.288	82.761	67.444
5	Tingkat Kesehatan Kredit (NPL/NPF)	0.87	0.59	0.46	0.66	0.30

Sumber : Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir, 2016

Dari data indikator kinerja karyawan dapat diketahui pertumbuhan laba pada tahun 2011 di Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir mengalami pertumbuhan laba sebesar 947 namun pada tahun-tahun selanjutnya terus mengalami peningkatan yang signifikan. Akan tetapi asset yang diperoleh Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir

mengalami penurunan pada tahun 2015 dari tahun sebelumnya dimana pertumbuhan laba Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir hanya 4.784 dibandingkan sebelumnya dapat mencapai 6.722. Dalam pemberian kredit di Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir juga mengalami peningkatan secara signifikan dari tahun ketahun, sehingga dari sisi manajemen sumberdaya manusia karyawan di Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir memiliki beban kerja yang cukup tinggi yang dapat menimbulkan stres kerja karyawan.

Lebih lanjut penurunan prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat melalui data realisasi nasabah yang tercapai dalam tiap tahunnya, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 : Data Realisasi Pencapaian Target Nasabah pada Bank PD.BPR Rokan Hilir Tahun 2011-2015

No	Tahun	Target Nasabah (Orang)	Nasabah
1	2011	650	676
2	2012	700	683
3	2013	700	679
4	2014	700	713
5	2015	725	719

Sumber : Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah nasabah Bank PD.BPR Rokan Hilir dari tahun ke tahun mengalami kenaikan maupun penurunan. Pada tahun 2011 jumlah nasabah yang ditargetkan sebanyak 650 nasabah dan terealisasi mencapai 676 nasabah. Pada tahun 2012 target semakin meningkat hal ini dikarenakan pada tahun sebelumnya telah terealisasi, maka nasabah yang ditargetkan sebanyak 700 namun tidak terealisasi hanya mencapai 683 nasabah. Tahun 2013 terjadi penurunan realisasi jumlah nasabah yakni hanya 679 nasabah dari 700 yang

ditargetkan. Tahun 2014 nasabah yang ditargetkan tetap 700 orang dan yang terealisasi sebanyak 713 orang. Dikarenakan terealisasi tahun sebelumnya target di tingkatkan tahun 2015 nasabah yang ditargetkan sebanyak 725 orang dan terealisasi sebanyak 719 orang. Dari banyaknya jumlah nasabah terlihat masih belum tercapainya target yang di tentukan, dengan adanya hal ini menyebabkan penundaan kenaikan pangkat, penundaan kenaikan gaji yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3 : Hasil Prasurvey penurunan Kinerja Dengan Melihat Dari Sumber Prestasi Kerja Karyawan Bank PD.BPR Rokan Hilir Tahun 2011 - 2015

Tahun	Keterangan	Jumlah Karyawan
2011	Penundaan kenaikan pangkat	7 Orang
	Penundaan kenaikan gaji	4 Orang
Jumlah		11 Orang
2012	Penundaan kenaikan pangkat	8 Orang
	Penundaan kenaikan gaji	5 Orang
Jumlah		13 Orang
2013	Penundaan kenaikan pangkat	8 Orang
	Penundaan kenaikan gaji	6 Orang
Jumlah		14 Orang
2014	Penundaan kenaikan pangkat	9 Orang
	Penundaan kenaikan gaji	5 Orang
Jumlah		14 Orang
2015	Penundaan kenaikan pangkat	9 Orang
	Penundaan kenaikan gaji	7 Orang
Jumlah		16 Orang

Sumber : Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir, 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan adanya penundaan kenaikan pangkat dan gaji karyawan, hal ini di sebabkan adanya penurunan prestasi dari pencapaian

target nasabah, selain itu juga di sebabkan dari absensi tahun 2011 - 2015 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4 : Data Absensi Karyawan Bank PD.BPR Rohil 2011 - 2015

Tahun	A	STKD	SKD	Jumlah
2011	-	7	3	10
2012	8	-	5	13
2013	4	7	-	11
2014	5	6	-	13
2015	7	5	4	16
Jumlah	24	25	12	61

Sumber : Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir, 2016

Keterangan :

A : Alpha

STKD : Sakit Tanpa Keterangan Dokter

SKD : Sakit Keterangan Dokter

Dari tabel diatas terlihat kinerja karyawan dari segi kedisiplinan kehadiran masih kurang optimal karena masih ada karyawan yang menyalahgunakan ijin sakit sebagai alasan tidak masuk kerja, sehingga target yang di tetapkan oleh pihak Bank PD.BPR Rokan Hilir tidak tercapai. Dengan hal ini menunjukkan prestasi kerja karyawan telah bermasalah sehingga berakibat terhadap kenaikan gaji karyawan hingga pangkat.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir?.
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir?.
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir?.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka penulis memberikan batasan masalah yaitu :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.
2. Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir”.

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a) Bagi Bank PD.BPR, sebagai informasi bagi pihak Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.
- b) Bagi Universitas, sebagai bahan informasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan sebagai bahan acuan untuk peneliti lebih lanjut.
- c) Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dalam bidang pentingnya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain lingkungan kerja, stres kerja dan prestasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat penelitian, dan struktur organisasi di Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.

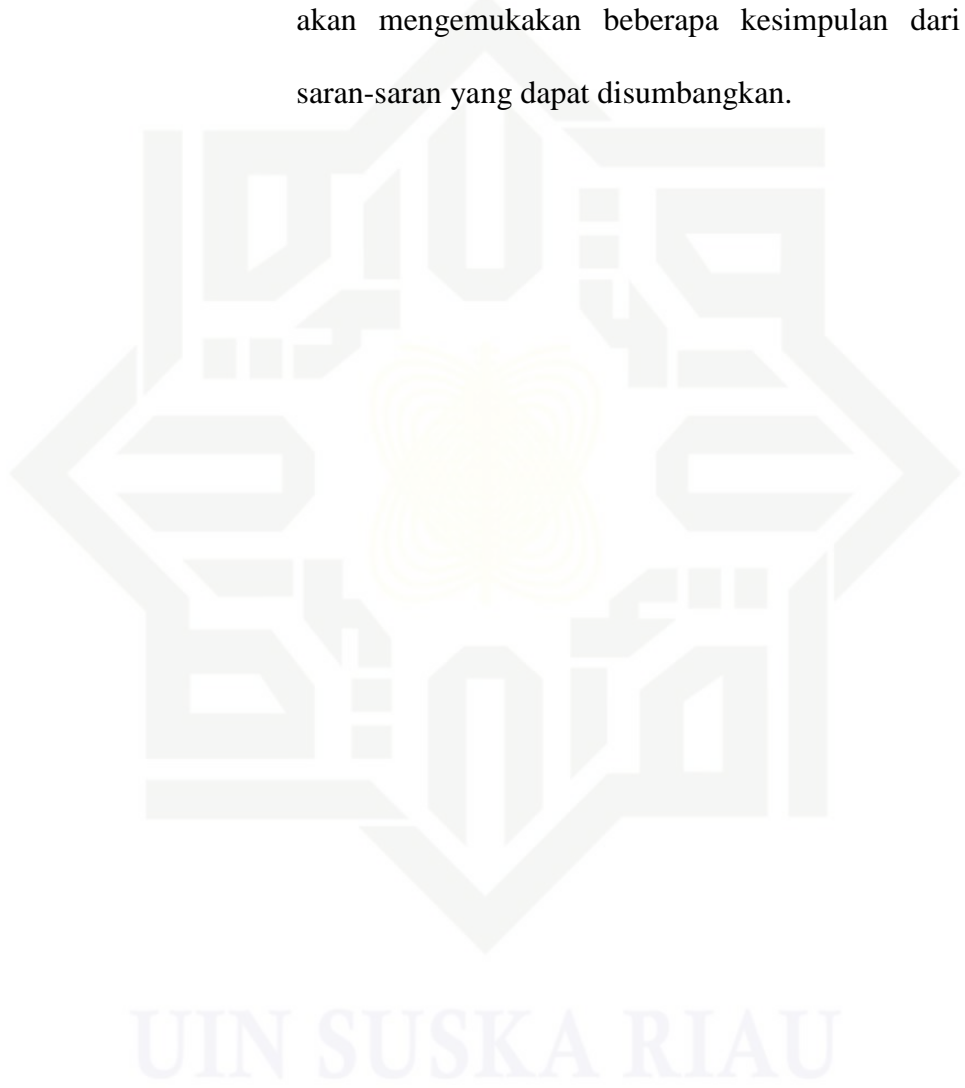
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja

terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.