BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Alex S. Nitisemito, 1991:184). Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai

bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembapan dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman kerja dan kebebasan berkreasi.

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.

Menurut Sedarmayanti (2001:2) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi seperti

inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam dunia kerja, sering timbul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan seseorang menimbulkan stres pada dirinya. Hal ini pasti akan tampak dalam kurun waktu yang panjang, karena memang manusia setiap harinya berkecimpung di tempat kerjanya lebih dari sepertiga kali dari total waktu yang tersedia. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres, stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap indakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan

kepuasan kerja. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan dengan menurunya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Menurut Luthans (Sedarmayanti, 1996), stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiea yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunnjukan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (flight) atau freeze (berdiam diri). Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaanya.

Stres mempunyai posisi yang penting dalam kaitannya dengan produktivitas sumber daya manusia, dana dan materi. Selain dipengaruhi oleh

faktor-faktor yang ada dalam diri individu, stres juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari organisasi dan lingkungan. Hal ini perlu disadari dan dipahami. Pemahaman akan sumber-sumber dan penyebab stres di lingkungan pekerjaan disertai pemahaman terhadap penanggulangannya adalah penting baik bagi para karyawan maupun para eksekutif untuk kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Robbins (2006:212) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Dessler (2006:322) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat, dan pengawasan serta motivasi pribadi. Tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis organisasi/instansi.

Untuk mengetahui kinerja pegawai, karyawan harus ditetapkan standar kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat juga dijadikan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Pengukuran kinerja seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya

melakukannya, melainkan karyawan harus bertindak menurut penilaiannya itu. Biasanya atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan dalam tugas-tugas fungsional. Standar karyawan pemerintah akan berbeda dengan standar pkerja industri, karena masing-masing memiliki spesifikasi tugas/pekerjaan yang berbeda.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai PT. Securindo Packatama Indonesia cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung Feb 2012 - Feb 2013

	Jumlah Karyawan	**Persentase (%)**
Rendah	19 orang	48.71
Tinggi	20 orang	51.28
Jumlah	39 orang	100

Sumber : Cabang RS. Santosa Data Diolah 2013

	Jumlah Karyawan	**Persentase (%)**
Rendah	25 orang	43.10
Tinggi	33 orang	56.89
Jumlah	58 orang	100

Sumber : Cabang Paskal Data Diolah 2013

	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Rendah	22	47.82
Tinggi	24	52.17
Jumlah	46	100

Sumber : Cabang BIP Data Diolah 2013

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data penilaian kinerja maka dapat dilihat bahwa penilaian kerja pada cabang RS. Santosa memiliki nilai yang rendah sebesar 48.71%, pada cabang Paskal memiliki nilai rendah sebesar 43.10% sedangkan pada cabang BIP memiliki nilai rendah sebesar 47.82% . Disebabkan hasil kerja yang dicapai belum maksimal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Securindo Packatama Indonesia yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa yang mengelola lahan parkir di suatu area property, dengan cara bekerja sama dengan pemilik lahan area tersebut. Di Indonesia, Secure Parking telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 280 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang,

Manado dan Jambi dengan total pengelolaan lebih dari 410.000 petak parkir dan didukung oleh lebih dari 10.000 putra putri Indonesia.

Tabel 1.2 Kuisioner persentase dari 25 karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
LingkunganKerja			
1.	Ventilasi dan penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai.	18	7
2.	Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik.	25	0
3.	Kebisingan dapat mempengaruhi anda dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	5
4.	Keamanan kerja ditempat kerja sudah aman sehingga membuat anda merasa aman dalam melakukan pekerjaan dengan baik.	16	9
5.	Hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis membuat anda merasa jenuh dan tidak betah di dalam melakukan pekerjaan.	20	5
StresKerja			
1.	Beban kerja yang dirasakan terlalu berat membuat anda tidak dapat menyelesaikan tugas pada tepat waktu.	17	9
2.	Saya tidak jarang mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan saya.	10	15
3.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada anda sangat memberatkan sehingga membuat anda tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	18	7
KinerjaKaryawan			
1.	Anda memiliki pengetahuan yang cukup tinggi di dalam melakukan pekerjaan.	20	5
2.	Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim sangat baik.	22	3
3..	Dukungan yang diberikan manajer sangat baik sehingga anda dapat melakukan pekerjaannya baik.	15	10

Berdasarkan hasil kuisioner awal yang disebar kepada 20 karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia cabang RS. Santosa, Paskal dan Bip Bandung maka diperoleh fenomena yang ada pada Lingkungan Kerja yaitu ventilasi dan

penerangan di ruangan kurang memadai sehingga membuat karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan efisien, ruangan yang panas membuat karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, suara bising yang menganggu dapat mempengaruhi pekerjaan. Sedangkan Stres kerjanya yaitu beban pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tepat waktu, dan tanggung jawabnya yang diberikan sangat tinggi membuat karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Serta Kinerjanya yaitu masih ada karyawan yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup karena kurangnya dukungan yang diberikan oleh manajer.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan survei awal dengan cara wawancara kepada karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung, saat ini yang menjadi masalah bagi perusahaan bahwa lingkungan kerja adalah kurangnya sistem penerangan yang kurang baik, udara yang lembab karena kurangnya fentilasi, dan adanya suara bising yang mengganggu. Dan juga setiap karyawan mengalami stres kerja dikarenakan pekerjaan yang dibebankan sangat berat, tekanan dari atasan, complain dari customer mengenai tarif parkir, tanggung jawab yang tinggi, beban kerja berlebihan (lembur) serta kinerja karyawannya yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan yang menyebabkan efektifitas organisasi yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal dikarenakan kurangnya kurangnya dukungan yang diberikan manajer, tekanan dari atasan, pengalaman kerja yang kurang, seringkali keterlambatan masuk kerja, kurang konsentrasinya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas fenomena diatas, maka penulis mengindentifikasikan masalah yang terjadi di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung adalah Kurangnya sistem penerangan yang kurang baik, udara yang lembab karena kurangnya fentilasi, dan adanya suara bising yang mengganggu. Dan juga setiap karyawan mengalami stres kerja dikarenakan pekerjaan yang dibebankan sangat berat, tekanan dari atasan, complain dari customer mengenai tarif parkir, tanggung jawab yang tinggi, beban kerja berlebihan (lembur) serta kinerja karyawannya yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan yang menyebabkan efektifitas organisasi yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal dikarenakan kurangnya dukungan yang diberikan manajer, tekanan dari atasan, pengalaman kerja yang kurang, seringkali keterlambatan masuk kerja, kurang konsentrasinya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan penurunan produktivitas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
2. Bagaimana stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung baik secara simultan dan parsial

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data-data dan berbagai informasi yang terkait dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa,Paskal dan BIP Bandung sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
2. Untuk mengetahui stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung baik secara simultan dan parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan atau lembaga yang diteliti

   Sebagai bahan rekomendasi bagi pimpinan dalam meningkatkan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan

pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan lain yang memiliki permasalahan yang sama.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Ilmu Ekonomi

   Sebagai saran penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya dalam hal lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Peneliti Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain, yang khususnya akan mengkaji bahasan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung yaitu Jln. Kebonjati No. 38 Bandung 40181, Jln. Pasirkaliki Bandung dan Jln. Merdeka Bandung. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang bersumber dari wawancara, bacaan, data sekunder dan pengamatan pribadi.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun jangka waktu dalam menyusun penelitian ini adalah enam (6) bulan, terhitung dari bulan Januari 2013 sampai dengan Juni 2013 dan dilakukan di PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

Tabel 1.3
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Jadwal Kegiatan	Bulan																							
		Januari				Febuari				Maret				April				Mei				Juni			
		Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	**PraSurvei :**																								
	a. Persiapan judul																								
	b. Persiapan teori																								
	c. Pengajuan judul penelitian																								
	d. Menentukan tempat penelitian																								
2	**Usulan Penelitian**																								
3	**Pengumpulan Data**																								
4	**Pengolahan Data**																								
5	**Penyusunan Laporan Penelitian**																								