

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong perusahaan, dan hasil akhir perusahaan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Karena peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah menjadi syarat bagi dunia usaha untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan menghasilkan lingkungan kerja yang manusiawi. Manusia adalah salah satu elemen yang paling penting dari setiap organisasi atau perusahaan. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan, dikarenakan manusia merupakan penggerak berjalan atau tidaknya organisasi dan perusahaan. Untuk mengetahui tercapainya sebuah tujuan organisasi, dapat melihat hasil kinerja karyawan atau anggota organisasi. Kinerja pegawai menurut Robbins (2012) adalah keseluruhan hasil akhir dari semua proses dan aktivitas kerja organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak terlepas dari kepuasan kerja dan kompensasi moneter, serta dipengaruhi oleh keterampilan,

kemampuan, dan karakteristik pribadi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Padahal, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat kinerja pegawai menurun. Menurut Putra et al (2016), lingkungan kerja seorang karyawan pada umumnya sangat penting. Dalam hal mencapai tujuan organisasi, lingkungan kerja yang baik memiliki dampak yang menguntungkan pada semangat kerja karyawan. Menurut Rahmawati et al (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk melakukan semua tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja fisik dan tempat kerja non fisik adalah dua jenis lingkungan kerja. Setiana (2019) mengartikan lingkungan kerja fisik adalah “semua kondisi fisik dan hal-hal di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak signifikan terhadap pekerja/karyawan”. Stres kerja disebabkan oleh pengaturan kerja yang tidak menarik.

Emosi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, baik fisik maupun nonfisik. Karyawan masih akan mengalami depresi emosional jika lingkungan kerja tidak nyaman, kondisi depresi yang akan bertahan lama menciptakan stres kerja, memungkinkan karyawan menunjukkan gejala penurunan kinerja.

Stres kerja harus ditangani sehingga potensi penyalahgunaan dapat dihindari. Karyawan yang tidak mampu mengatasi stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja dalam jangka panjang. Pada tingkat yang lebih parah, stres kerja menyebabkan orang menjadi sakit dan tidak dapat bekerja, atau bahkan memaksa orang untuk mengundurkan diri. Menurut Hasibuan (dalam Sumardi dan Manggiasih 2014), “stres kerja adalah suatu respon dari seseorang terkait dengan kondisi lingkungan, terkait dengan karakteristik individu yang berbeda, dan merupakan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan oleh orang lain/pihak luar” dan “orang yang mengalami stres kerja menjadi gugup dan menghadapi kekhawatiran yang berlebihan.” Seseorang yang terlalu memikirkan sesuatu lebih cenderung menjadi stres, sedangkan seseorang yang tidak terlalu memikirkan sesuatu cenderung menjadi khawatir. Lingkungan kerja juga dapat menyebabkan stres.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula keberhasilan bagi organisasi. Dasar penilaian seorang pegawai atau organisasi adalah kinerja, yang diperoleh dari hasil realisasi kerja pegawai. Peningkatan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian bagi peningkatan kinerja pegawai organisasi. Kinerja berasal dari istilah job performance dan disebut juga dengan actual performance (kinerja kerja atau prestasi yang sebenarnya dicapai oleh seorang pegawai).

Pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, kinerja sebagian besar adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai dalam rangka mempengaruhi seberapa besar perusahaan atau kontribusi organisasi, termasuk kualitas layanan yang diberikan. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai kapasitas orang untuk melakukan tugas dengan sukses.

Pekerjaan memiliki berbagai konsekuensi, baik positif maupun negatif, yang berdampak pada tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan dampak positif dari pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan beban kerja yang menimbulkan stres merupakan dampak negatif dari pekerjaan yang diselesaikan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat akan mengakibatkan perubahan yang signifikan dalam kehidupan manusia. Sebagai hasil dari perkembangan ini, setiap individu berada di bawah tekanan untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Setiap individu, terutama yang kurang mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut, mengalami stres. Muafi dan Mardiana (2004).

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang adalah kantor yang mengurus piutang negara yang lebih kurang berasal dari bank-bank pemerintah (BUMN) dan pada umumnya memiliki barang jaminan yang menjadi sumber utama penyelesaian hutang penanggung atau

penjamin hutang (PH/PJH). Pelaksanaan tugas Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara banyak berhubungan dengan barang jaminan seperti kualitas bukti pemilikan atau status barang jaminan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan pengurusan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Malang tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Malang secara keseluruhan akan meningkat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat dalam pelayanannya, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berkaitan pengamatan ketika pelaksanaan observasi prapenelitian pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang, masih ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Hasil pengamatan tersebut didukung dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang yang mengatakan bahwa “masih ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah,

kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas serta kurangnya disiplin dalam bekerja”.

Suhu ruang kerja pegawai bermasalah, area ruang kerja kurang luas, dan kebisingan mungkin terjadi pada ruang kerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang. Selain masalah lingkungan kerja fisik tersebut di atas, masalah lingkungan kerja non fisik masih ada, dengan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik adalah interaksi antara karyawan dan pimpinan, yang terkadang memiliki masalah atau ketidaksesuaian. Namun, selain masalah tersebut, stres kerja dapat membuat karyawan bosan karena tugas yang diberikan terkadang terlalu berat dan menguras waktu dan tenaga, sehingga masalah ini semakin rumit. Berdasarkan uraian tersebut Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Stres Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang?
4. Variabel mana di antara Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Stres Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah variabel lingkungan kerja fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang.

3. Untuk menganalisis apakah variabel lingkungan kerja Fisik, Lingkungan Kerja non fisik dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang.
4. Untuk menganalisis di antara variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan informasi, saran dan pertimbangan bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) dalam mengendalikan pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta stress kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan memperluas wawasan bagi penulis dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Fisik , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja pada kinerja karyawan.