

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan globalisasi saat ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Saat ini masalah manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat menarik untuk dipelajari, karena posisinya yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur utama bagi kokoh berdirinya suatu perusahaan. Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan ilmu pengetahuan dan tuntutan masyarakat untuk bersaing dalam produksi barang atau jasa. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi.

Manajemen perusahaan selalu menghadapi masalah kinerja, jadi mereka harus tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, manajemen dapat membuat kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Bank Syariah Indonesian (disingkat BSI) adalah bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah. Bank ini diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB atau bertepatan dengan tanggal 19 jumadil akhir 1442 H. Bank ini merupakan hasil penggabungan antara Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan BRI Syariah. Bank ini pun menjadi bank syariah milik HIMBARA (Himpunan Bank Milik Negara), dengan mayoritas sahamnya

dipegang oleh Bank Mandiri, sehingga bank ini dianggap sebagai bagian dari Mandiri Group.

Menurut Sondang P. Siagian (2016:300) "Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya".

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan-karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Hadiwiryo, 2019).

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam

maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015).

Table 1. Data Rencana dan Realisasi Jumlah Nasabah Tahun 2023 Bank BSI KC Metro A Yani

No	Produk	Rencana	Realisasi
1.	Mikro	Rp. 12.000.000.000	Rp. 10.275.000.000
2.	Consumer	Rp. 42.000.000.000	Rp. 36.650.000.000
3.	Pensiunan	Rp. 9.600.000.000	Rp. 7.630.000.000
4.	Cicil Emas	Rp. 30.000.000.000	Rp. 31.000.000.000
5.	Gadai Emas	Rp. 30.000.000.000	Rp. 33.000.000.000

(Sumber: Bank BSI KC Metro A Yani (2024))

Berdasarkan data tersebut menunjukkan kenaikan dan penurunan dari jumlah target yang telah ditentukan. Karena karyawan tidak optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BSI KC Metro A Yani belum maksimal.

Permasalahan kinerja yang naik turun tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan berkaitan dengan stress kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tekanan sehingga dapat memicu stress di tempat kerja, dan jika hal ini terus berlanjut dapat menimbulkan kinerja yang kurang maksimal. Selanjutnya, lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan tersebut. Artinya, terdapat karyawan yang masih merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga dapat memicu kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Hal tersebut merupakan permasalahan dalam perusahaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya harus memperhatikan stress kerja dan lingkungan kerja karyawan dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan target dalam pekerjaan agar tercapai dengan maksimal. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal apabila memperhatikan stress kerja karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman. Suatu kondisi lingkungan kerja yang mendukung adalah apabila dalam melaksanakan kegiatannya dengan optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kultsum 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja.. Adapun menurut (Brenda dan Lumintang 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ketut dan Sitiari 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih kurang baik, belum sesuai dengan target yang diberikah oleh perusahaan dikarenakan faktor stress kerja dan lingkungan kerja yang mengakibatkan dampak kepada kinerja yang kurang baik. Perusahaan dapat memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penulis memilih untuk meneliti tentang, **“PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (STUDI PADA BANK BSI KC METRO A YANI).**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dianggap masih kurang mencapai target.
2. Kurangnya pemberian motivasi oleh atasan.
3. Adanya tekanan perusahaan kepada karyawan untuk mencapai target.
4. Tidak tercapainya target jika ada kendala di lapangan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja ( $\xi_1$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) di bank BSI KC Metro A Yani?
2. Apakah lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) di bank BSI KC Metro A Yani?

3. Apakah stress kerja ( $\xi_1$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ( $\eta_1$ ) bank BSI KC Metro A Yani?
4. Apakah lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ( $\eta_1$ ) bank BSI KC Metro A Yani?
5. Apakah motivasi kerja ( $\eta_1$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) bank BSI KC Metro A Yani?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung stress kerja ( $\xi_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) di bank BSI KC Metro A Yani.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) di bank BSI KC Metro A Yani
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung stress kerja ( $\xi_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $\eta_1$ ) bank BSI KC Metro A Yani.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $\eta_1$ ) bank BSI KC Metro A Yani.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja ( $\eta_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) bank BSI KC Metro A Yani.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Setelah selesainya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini, mahasiswa dapat mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya, memberi pengetahuan bagi kalangan akademis terutama yang berhubungan dengan keterkaitan suatu faktor terhadap stress kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan juga motivasi kerja.

### 3. Bagi Peneliti

Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia, dan melatih penulis untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang telah didapatkan dari perkuliahan.

## F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank BSI KC Metro A Yani)”.

## G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi teori, hasil penelitian terkait, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian persyaratan instrumen, pengujian persyaratan analisis dan hipotesis statistik.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum dan objek penelitian, objek dan lokasi penelitian serta hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

### **DAFTAR LITERATUR**

Dalam daftar literatur menguraikan tentang nama penulis, judul, tulisan, identitas penerbit, serta tahun terbit yang akan dijadikan rujukan ataupun sumber dari tulisan yang dibuat.

**LAMPIRAN**

Dalam lampiran terdapat dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa gambar maupun media lain.