

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri karyawan maupun lingkungan. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang-mengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman

dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Untuk 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.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Gaol (2014:310) adalah hal-hal yang diterima oleh pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai untuk memacu kinerjanya agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Handoko (2011:155), kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena pegawai berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para pegawai memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Pimpinan sebaiknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja

seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Industri perbankan di Indonesia merupakan usaha yang memiliki potensi perkembangan yang cenderung baik di masa depan. Banyaknya bank nasional maupun bank asing di Indonesia, mendorong terjadinya kompetisi yang ketat di dalam dunia bisnis perbankan. Bank OCBC NISP merupakan salah satu industri perbankan yang ada di Indonesia. Bank OCBC NISP adalah perbankan yang mempunyai cabang maupun unit di hampir seluruh pelosok Indonesia. Untuk memenangkan persaingan, Bank OCBC NISP Surabaya harus dapat mempertahankan kinerja perusahaannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya.

Untuk itu dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN BANK OCBC NISP SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank OCBC NISP Surabaya?
2. Apakah stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank OCBC NISP Surabaya?
3. Manakah di antara stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank OCBC NISP Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank OCBC NISP Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial antara stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank OCBC NISP Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis di antara stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank OCBC NISP Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Secara teoritis / akademis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan OCBC NISP.
 - b. Memberikan kontribusi terhadap peneliti selanjutnya yang akan melakukan pengembangan atau pengkajian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan OCBC NISP.
2. Secara empirik / praktis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap manajemen OCBC NISP dalam melakukan implementasi tentang stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan
 - b. Memberikan kontribusi terhadap perusahaan sejenis yang berkaitan implementasi stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.