

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut Hasibuan (2009:121) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan.

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan dilandasi dengan motivasi. Menurut Robbins (2008), motivasi merupakan suatu kesediaan bagi seseorang untuk melakukan upaya dalam hal mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhannya secara individual. Ketika seorang karyawan mempunyai motivasi yang bagus akan berdampak pada kinerjanya, sehingga bisa memberikan kontribusi yang bagus untuk organisasi. Kurangnya motivasi pada diri karyawan seperti malas-malasan dan tidak disiplin waktu akan berdampak pada kinerjanya yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan, dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, dan merupakan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan oleh orang

lain/pihak eksternal (Kreitner dan Kinicki, 2005). Kinerja seseorang bisa menurun jika stres mempengaruhi pekerjaannya. Stres kerja bisa timbul akibat tuntutan pekerjaan yang banyak, masalah pribadi karyawan dan sebagainya. Ketidakhadiran pada pekerjaan tentu membuat pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik atau tepat waktu, yang berdampak pada kinerjanya sebagai karyawan pada sebuah organisasi. Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa stres kemungkinan besar dialami atau tidaknya pada seseorang tergantung pada orangnya itu sendiri. Seseorang yang terlalu pemikir cenderung mudah mengalami stres, tetapi bagi orang yang tidak terlalu memikirkan kondisi sesuatu, mereka cenderung tidak mudah stres.

Stres bisa diakibatkan oleh lingkungan kerja. Pada kenyataannya, lingkungan kerja yang buruk bisa membuat turunnya kinerja karyawan. Menurut Putra et al (2016), lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Rahmawanti et al (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau

bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda, di mana akan menjadi menarik untuk mendukung penelitian ini, seperti Dewi dan Wibawa (2016) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif pada kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Mahardiani dan Pradhanawati (2013) yang menghasilkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. Hendriani dan Hariyandi (2014) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menghasilkan motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda, hal serupa juga terjadi pada penelitian Murti dan Srimulyani (2013) pada kinerja pegawai PDAM Kota Madiun. Putra et al (2016) dalam penelitiannya menghasilkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Sementara itu, Nagari (2014) menyimpulkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jateng Semarang. Rahmawanti et al (2014) menemukan lingkungan

kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Norianggono et al (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

Sehubungan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan kontradiksi atau ketidakkonsistenan, maka peneliti tertarik untuk menggali kembali penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendriani dan Hariyandi (2014) dengan menghilangkan variabel komunikasi, ditambah dengan variabel baru stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Stres kerja bisa ditimbulkan dari lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, stres kerja dan lingkungan kerja akan digunakan dalam penelitian ini.

Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sragen merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen yang mempunyai hak atau wewenang untuk mengelola sumber-sumber pendapatan dan keuangan daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Sragen Nomor 108 Tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, di dalamnya disebutkan beberapa tugas dari BPPKAD diantaranya melaksanakan urusan

pemerintah daerah berdasarkan asa otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. BPPKAD mempunyai fungsi melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. Selain itu, BPPKAD mempunyai fungsi sebagai pengkoordinasian dan perencanaan dalam upaya pengelolaan pendapatan, anggaran, akuntansi dan perbendaharaan serta pembiayaan dan pengelolaan aset daerah.

Para karyawan yang mempunyai tugas dan wewenang ini tidak bisa lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi kinerjanya, semakin rendah tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa adanya motivasi pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena mengganggu proses berfikir dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja, akan mengakibatkan kesalahan dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik berupa tata letak tempat bekerja, suhu ruangan dan pencahayaan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena jika tidak sesuai dengan keinginan dirinya bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara bawahan dengan atasan dan hubungan antara sesama rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk meneliti para karyawan yang bekerja di Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen dalam kaitannya apakah variabel seperti motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

bisa mempengaruhi kinerja mereka, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi serta tata kerja BPPKAD sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Bupati Sragen Nomor 108 Tahun 2016, sudah mencapai tujuan yang sesuai atau belum. Adanya beberapa penelitian yang menyimpulkan perbedaan hasil penelitian membuat penelitian ini akan menarik, selain itu penulis juga memilih objek penelitian di sektor pemerintahan untuk mengetahui perbedaan dengan penelitian sebelum-sebelumnya yang banyak dilakukan di sektor swasta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**
(Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerjanon fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang mendukung sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan, serta dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai

hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari bab satu sampai bab lima yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan latar belakang masalah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori yaitu teori motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi jenis data, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, dan alat analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi obyek penelitian, metode analisis data, serta interpretasi hasil dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan serta saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.