

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Faktor utama yang perlu diperhatikan di dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu terletak pada sumber daya manusia. Lingkungan kerja menurut Affandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Selanjutnya, lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman kepada para karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerjanya (Suwondo & Sutanto, 2015).

Di samping lingkungan kerja, stress kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu di mana stress kerja termasuk kedalam fungsi manajemen pemeliharaan karena perusahaan harus memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan. Akibat tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup, karyawan cenderung akan mengalami stress.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkerja adalah stres. Masalah ini perlu diatasi ataupun dikedalikan

oleh karyawan itu sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Artinya karyawan yang bersangkutan akan mengalami gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Ada beberapa hal penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam stres kerja. Pertama, kemampuan mengatasi stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi untuk menghadapi stress sehingga dapat mengatasi stress itu sendiri. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuan menghadapi stresnya rendah. Stres yang terjadi akan berakibat pada apa yang disebut dengan burnout, yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stress yang berkelanjutan dan tidak teratasi. Kedua, pada tingkat tertentu stress itu diperlukan. Kalangan ahli berkata jika stres tidak ada dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa tertantang dengan akibat kinerja menurun sehingga prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres karyawan merasa perlu menggerakkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan menyelesaikan tugas dengan baik (Siagian, 2016).

Beban kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Jika setiap karyawan merasa bosan dan lelah terhadap pekerjaan – pekerjaan dimana beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan atau tidak sesuai dengan bidangnya maka akan berdampak kurang baik bagi perusahaan dan berpengaruh terhadap komitmen karyawan, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan

mengakibatkan terganggunya kesehatan karyawannya. Selain itu terdapat alasan yang utama mengapa beban kerja itu penting yang pertama yaitu dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu mempunyai kapasitas kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian yang kedua dari segi kinerja bahwa tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, secara tidak langsung akan berpengaruh pada etos kerja seorang karyawan. Posisi yang wah, gaji besar serta diikuti oleh beban kerja yang tinggi ternyata banyak yang tidak siap. Pada akhirnya seorang pekerja akan menemui titik jenuh, semua pekerjaan terasa berat dan sulit untuk diselesaikan. Pelan tapi pasti jika dibiarkan terus-menerus, siap-siap karyawan terbaik sekalipun akan mundur secara perlahan berhubungan dengan pekerjaannya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju. Selain beban kerja, kompensasi pun diperhitungkan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, pekerja, atau buruh yang telah menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikirannya kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji/upah, tunjangan, fasilitas-fasilitas kantor, yang dapat dinikmati karyawan berupa uang maupun yang bukan.

Menurut Mudayana et al. dalam Hannani et al. (2016) menyatakan “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Ellyzar & Yunus (2017) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut Munandar (2014) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

Hanggraeni (2012) Kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Secara umum kompensasi kepada pekerja/buruh dibagi ke dalam empat jenis kompensasi yaitu: (1) gaji dan upah; (2) pembayaran intensif atau tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan; (3) tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pension, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian; dan (4) fasilitas yaitu dapat mewakili jumlah subsansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal (Surikha, 2016).

Kompensasi juga diberikan terhadap karyawannya, yaitu berupa gaji atau upah setiap bulannya, tunjangan berupa uang makan & uang lembur, serta bonus yang diberikan setiap tahun sesuai dengan penilaian kinerja karyawannya, tidak hanya uang kompensasi non uang pun diberikan, yaitu berupa sembako, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua.

Kinerja Karyawan adalah salah satu unsur terpenting dalam menentukan majunya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela & Lijan, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Istilah Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris "*performance*" menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *performance desired results of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari informasi yang telah diberikan, PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk pada Divisi Operasional Digital (DGO) sangat memperhatikan kinerja karyawan diantaranya memperhatikan lingkungan kerja yaitu seperti membuat peraturan kerja seluruh karyawan diwajibkan untuk melakukan swab antigen 2 minggu sekali, memakai masker, dan mengecek suhu tubuh sebelum masuk ke kantor guna mencegah dan melindungi lingkungan kerja dari virus agar karyawan tetap merasa aman dan nyaman bekerja di kantor. Akan tetapi membuat sebagian karyawan merasa kurang nyaman dengan peraturan yang ditetapkan di sekitar kantor dan membuat sebagian karyawan menjadi telat dalam mengerjakan pekerjaannya dan memakan waktu yang banyak untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Manajemen Divisi Operasional Digital (DGO) juga menerapkan *Flexible Time* untuk setiap karyawannya, guna menghindari stress kerja yang dialami karyawannya, sehingga karyawan dapat menyesuaikan waktu kerja terhadap beban kerja yang dipunya, apabila seorang karyawan perlu untuk melakukan olahraga yang lebih lama di pagi hari karyawan tersebut dapat berangkat ke kantor sehabis olahraga misalnya jam 09.00 WIB dan jam pulang kantor dapat disesuaikan dengan jam masuk kantornya tanpa mengurangi jumlah jam kantor yaitu delapan jam. Tetapi hal itu membuat banyak karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya dalam waktu delapan jam dan memilih untuk membawa pulang pekerjaannya dirumah membuat pekerjaan yang dikerjakan nantinya akan menumpuk. Membuat kehidupan pekerjaan serta kehidupan diluar pekerjaan menjadi tercampur dan tidak stabil.

Berdasarkan uraian di atas dan dari sumber yang merupakan teman saya yaitu salah satu karyawan di Manajemen Divisi Operasional Digital (DGO) yang membuat saya tertarik untuk membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional Digital (DGO) di PT Bank Negara Indonesia, (BNI), Tbk Ditinjau Dalam Sudut Pandang Islam”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan Masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk ?
2. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk ?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk ?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk ?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk ?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk ditinjau dalam sudut pandang islam ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk .
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk .
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk .
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk.
5. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk..
6. Untuk mengetahui pandangan islam terhadap pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Digital (DGO), PT Bank Negara Indonesia (BNI), Tbk.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan referensi kepada pembaca yang membutuhkan sumber untuk penelitian yang akan dilakukan.
2. Sebagai bentuk sumber dan sebagai bahan masukan kepada para penulis lain

untuk ikut menggali dan juga melakukan percobaan (eksperimen) mengenai Kinerja Karyawan di suatu perusahaan.

3. Dapat memberikan inovasi yang baru mengenai topik yang diangkat dan memberikan berbagai pengetahuan yang lebih kepada pembaca hasil tulisan secara luas tentang manfaat dari topik yang kita angkat.
4. Sebagai sarana bahan pertimbangan dan evaluasi untuk PT BNI, Tbk, perusahaan BUMN lainnya serta perusahaan swasta yang akan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan di setiap perusahaan melalui berbagai aspek.