

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Menurut Handoko (2001:135) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan

sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya kejenuhan, dan tingginya tingkat kesalahan. Kondisi demikian ini mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam ajaran Islam, dikenal dengan yang berkaitan dengan penciptaan manusia dan alam yakni konsep khalifah dan amanah. Khalifah disini menyatakan bahwa manusia telah di pilih oleh Allah SWT di muka bumi ini (khalifatullah fil'ardh). Sebagai wakil Allah SWT, manusia wajib untuk dapat mempresentasikan dirinya sesuai dengan sifat-sifat Allah. Salah satu sifat Allah SWT adalah sebagai pemeliharaan atau penjagaan. Jadi sebagai wakil khalifah Allah SWT di muka bumi, manusia harus aktif dan bertanggung jawab untuk menjaga bumi dan lingkungan kita ini. (Sumatri, 2010:265)

Lingkungan ini tak terlepas dari peran manusia oleh karena itu aturan Islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya. Allah SWT telah menurunkan aturan syari'at sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah SWT. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia. (Ahmad, 2006:236).

Selain lingkungan kerja karyawan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi faktor stres. Interaksi tenaga kerja dengan pekerjaannya, dipengaruhi juga oleh interaksinya di luar lingkungan pekerjaannya, seperti rumah, dan lingkungan di luar perusahaan. Sumber stres yang menyebabkan seseorang bekerja tidak optimal hingga menyebabkan gangguan kesehatan, tidak hanya datang dari satu faktor stres saja

melainkan dari beberapa faktor stres. Sebagian besar faktor stres muncul di saat manusia bekerja. Faktor stres di dunia kerja memiliki peran yang besar terhadap kurang optimalnya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja (Munandar, 2001:371).

Dalam Islam stres tidak pernah ada, namun apabila stres terjadi pada seseorang Agama Islam mengajarkan cara menghilangkan dan mengelola stres dengan lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Stres tidak akan terjadi pada seseorang atau karyawan apabila pekerjaan yang dilakukan didasari rasa sabar, ikhlas, syukur dan tawakal. Ketika kita mendapat nikmat dan anugerah, kita harus bersabar agar tidak lupa diri dan mengendalikan emosi. Apalagi ketika kita menerima bencana dan musibah, kita harus bersabar agar tidak larut dalam kesedihan dan sikap putus asa. Sebab dengan bersabar segala permasalahan dapat ditemukan jalan keluarnya.

Setiap orang akan menerima ujian dan cobaan dari Allah SWT, dengan berbagai macam bentuknya. Allah akan menguji seorang hamba-Nya dengan maksud dan tujuan tertentu. Ada yang diuji karena hendak diangkat derajatnya, ada yang diuji karena teguran atas perbuatannya yang melampaui batas.

Stres tidak selalu dikaitkan dengan efek negatif. Menurut Selye (dalam Munandar, 2001:374) stres dibedakan menjadi dua, yaitu distress dan eustress. Distress adalah stres yang berpengaruh negatif dan bersifat destruktif, sedangkan eustress merupakan stres yang memberi pengaruh positif. Stres juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun pada titik tertentu

jika seseorang sudah terlalu ambisius dan beban kerja terlalu berlebih maka akan timbullah distress yang menyebabkan kinerja seseorang menurun hingga kesehatan terganggu (Munandar, 2001:387).

Faktor selanjutnya yang turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu promosi jabatan. Mengingat salah satu jalur utama pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pengembangan karier karyawan ditempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan, promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya (Edwin B. Flipo dalam Hasibuan 2005). Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Selain itu, promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan dan selalu menjadi idaman.

Seorang karyawan yang mendapat promosi jabatan seharusnya adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk beribadah kepada Allah SWT, memiliki kemampuan serta kepribadian yang terpuji, sehingga karyawan tersebut dapat mengerjakan dua hal secara bersama – sama, yaitu beribadah dan bekerja untuk kehidupannya dengan sebaik – baiknya.

Untuk menentukan dan memilih karyawan yang akan mendapatkan promosi, diperlukannya suatu sistem penilaian yang berdasarkan prinsip – prinsip keadilan sehingga seorang karyawan yang mendapatkan promosi jabatan adalah

benar – benar tepat dan pantas untuk memegang tanggung jawab serta mampu menjalani pekerjaannya dengan sebaik – baiknya.

Penelitian ini mengambil objek PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung yang merupakan perusahaan jepang yang bergerak dibidang *electronics*. PT. Sharp Electronics Indonesia yang ada di Pulo Gadung hanya terdapat bagian *warehouse* dan *logistic* saja. Peneliti telah melakukan survey sebelumnya melihat bagaimana lingkungan kerja yang ada disana. Menurut hasil survey, lingkungan kerja PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung masih kurang baik, dikarenakan keadaan gudang tempat penyimpanan barang retur dari distributor cukup luas, maka apabila seorang karyawan membutuhkan atau hendak memanggil karyawan lain dilakukan dengan cara berteriak dan juga suara bising dari mesin forklift dan truk – truk pengirim barang yang lalu lalang membuat karyawan yang lain terganggu. Pada bagian gudang barang PT. Sharp Electronics Indonesia tidak terdapat sirkulasi udara yang baik sehingga udara yang dirasakan cukup panas dan berdebu serta fasilitas toilet yang kurang bersih. Walaupun bagian *logistic* mempunyai ruangan tersendiri di dalam gudang tersebut tetapi tetap saja terlihat penataan meja yang kurang rapi. Hal ini bisa menyebabkan stres akibat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Diketahui juga bahwa pelaksanaan promosi jabatan menyangkut faktor kekeluargaan. Karena selama penulis bekerja disana dan menurut informasi yang beredar bahwa susahny mendapatkan kenaikan promosi jabatan dikarenakan karyawan yang lebih rajin dengan pendidikan terakhir sama dengan karyawan baru, sudah lama bekerja dan sudah berpengalaman di bidangnya, tidak

mendapatkan promosi sedangkan karyawan baru dengan pengalaman dan kemampuan kerja yang belum cukup, bisa dengan mudahnya mendapatkan promosi dikarenakan ada keluarga atau sanak saudara yang lebih tinggi jabatannya sehingga dengan mudahnya mendapatkan kenaikan jabatan. Hal ini membuat penulis merasa bahwa telah terjadi nepotisme dalam perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, nepotisme merupakan kecenderungan untuk mengutamakan (menguntungkan) sanak saudara sendiri, terutama dalam jabatan, pangkat di lingkungan pemerintahan. Hal tersebut dirasakan tidak adil untuk karyawan lain dan menyebabkan kecemburuan sehingga karyawan merasa tidak dihargai atas jerih payah nya selama bekerja. Walaupun hal ini terjadi pada divisi lain, tetapi penulis ingin mengetahui apakah hal tersebut terjadi pada divisi *warehouse* dan *logistic*. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Promosi jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Warehouse dan Logistic PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Agar kinerja karyawan selalu konsisten dan rendahnya stres kerja karyawan maka setidaknya – tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dan kebutuhan dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Sebagai tambahan, kebijakan promosi jabatan karyawan yang tepat dan adil akan mendorong para karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan – kepentingan pribadi para anggota

organisasi tersebut akan tercakup pula. Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan promosi jabatan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung. Jadi, penelitian ini mengambil suatu perumusan pertanyaan penelitian (*research question*) yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung?
3. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung?
4. Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, stres kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung?
5. Bagaimanakah menurut perspektif Islam mengenai lingkungan kerja, stres kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, stres kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan *warehouse* dan *logistic* di PT. Sharp Electronics Indonesia Pulo Gadung.
5. Untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja, stres kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan dalam sudut pandang Islam.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori – teori yang telah didapat saat perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep lingkungan kerja, stress kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai pengembangan Ilmu Pengetahuan bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas YARSI.
- d. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stress kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.