

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk (BTPN Syariah) di kota Samarinda merupakan sebuah lembaga keuangan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atas transaksi pembiayaan berdasarkan syariah yang tidak hanya menawarkan layanan pembayaran tetapi juga mengerjakan niaga lainnya. BTPN Syariah merupakan bank yang termasuk dalam segmen prasejahtera produktif. Sejalan dengan amanah pemberdayaan perempuan dan pemahaman tentang keuangan di bidang ini, selain itu BTPN Syariah menawarkan, layanan dan produk perbankan sesuai prinsip syariah untuk memberdayakan bagi yang ingin mewujudkan impian hidup menjadi lebih baik termasuk membantu ibu-ibu prasejahtera di Samarinda untuk memulai atau mengembangkan usaha.

Mempertahankan kinerja karyawan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan kemampuan untuk berkembang dan menentukan keberhasilan jangka panjang. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengorganisasi bisnis dan menjadi aset penting bagi perusahaan, yang harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian khusus serta dipenuhi hak-haknya. Perusahaan juga perlu memiliki sumber daya manusia yang terampil, ahli dan loyalitas yang terbukti terhadap perusahaan, hal tersebutlah yang akan mempengaruhi kelangsungan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia adalah kapasitas

dalam diri setiap orang yang tidak seluruhnya terpaku oleh kekuatan pikiran dan kekuatan aktual (Wibowo, 2020: 9).

Dalam periode globalisasi yang sedang berlangsung, banyak organisasi harus memiliki pilihan untuk meningkatkan presentasi pekerja mereka, dan itu berarti mereka harus memiliki pilihan untuk membedah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Untuk mengalahkannya, SDM sangat penting untuk dipikirkan pada pergantian peristiwa. Staf yang hebat dan ahli benar-benar membantu meningkatkan pelaksanaan organisasi.

Capaian prestasi seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang disebut dengan kinerja, Kinerja juga didefinisikan sebagai karyawan telah selesai dalam pekerjaan serta tanggung jawab yang diembankan dan berhasil secara kualitatif dan kuantitatif. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas merupakan pengertian kinerja secara umum (Silaen et al., 2021). Dari klarifikasi ini dapat disimpulkan bahwa presentasi kerja itu sangat bagus didasari dari kemampuan dan semangat karyawan dalam mematuhi serta menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan. Tanggung jawab karyawan memegang peran yang penting dalam keberhasilan menjalankan fungsi dan perannya sehingga tercapai produktivitas perusahaan baik secara kualitas dan kuantitas.

Permasalahan yang ada pada BTPN Syariah Kota Samarinda berdasarkan penelitian dan wawancara dengan BM (*Bisnis Manager*) selaku

penanggung jawab pada wisma BTPN Syariah yang ada di kota Samarinda, terdapat kinerja yang masih kurang maksimal. Dalam hal kualitas, Seringkali masalahnya adalah karyawan tidak teliti dalam tugas yang diberikan. Ketidakakuratan seringkali diwujudkan dalam kesalahan dalam pengelolaan informasi, banyaknya koreksi yang dilakukan oleh atasan, dan banyaknya karyawan yang mengutamakan kepentingan mereka sendiri, meninggalkan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, dan memberikan pekerjaan mereka kepada karyawan lain.

Menurut Setiono, (2022) semua yang mengelilingi pekerja disebut lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaannya di tempat kerja. Tempat kerja yang lebih baik di perusahaan maka semakin mendukung pula karyawan pada kinerja yang baik. Menurut pendapat lain, Semuanya yang berkaitan dengan tempat kerja mengelilingi pekerja/karyawan, Jika apabila terdapat lingkungan tempat kerja yang memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan sesuatu, maka karyawan akan dapat bekerja dengan cara yang memaksimalkan prestasi kerjanya. Serta apabila terdapat ruang kerja di tempat kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Enny, 2019:56).

Berdasarkan penjelasan dari penelitian terdahulu, Karena itu bukan hanya lingkungan tempat kerja secara fisik yang perlu diperhatikan, tetapi juga interaksi antar karyawan. Dengan karyawan lainnya, hubungan antar

karyawan, Hal ini dikarenakan ketika terjadi selain masalah lingkungan non fisik, hal ini juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu manajer berperan dalam memantau dan memperhatikan lingkungan non fisik sehingga karyawan lebih setia pada perusahaan dan merasa lebih nyaman dan tenang. Cara yang mencakup *delegasi* menjadikan tempat kerja yang baik bagi semuanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada BTPN Syariah di Kota Samarinda, Hubungan karyawan yang tidak harmonis menyebabkan tempat kerja yang tidak menyenangkan, yang menyebabkan lingkungan kerja yang buruk, komunikasi antara atasan dan bawahan kurang, dan komunikasi yang baik tidak dapat tercapai, hal tersebut dikarena beberapa karyawan yang masih memiliki perasaan segan dan malu antara karyawan yang masih junior dengan senior sehingga membuat komunikasi satu sama lain menjadi renggang.

Stres kerja adalah sesuatu yang dapat dialami oleh orang pada umumnya, tetapi secara khusus oleh karyawan suatu asosiasi atau organisasi. Ini adalah isu penting karena memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, stres kerja harus ditangani untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. (Heruwanto et al., 2020). pendapat lain yang menjelaskan Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara sumber daya dan kebutuhan seseorang semakin besar, semakin tinggi tekanan yang dialami orang dan akan berkompromi pada setiap yang mengalaminya (Asih et al., 2018 : 4).

Berdasarkan pemaparan teori ahli, ada kesimpulan yang dapat dibuat bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dapat dialami oleh pekerja pada umumnya dan secara khusus oleh karyawan yang bekerja pada pekerjaannya. Stres pekerjaan adalah masalah yang signifikan karena situasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan yang teridentifikasi di BTPN Syariah Kota Samarinda berdasarkan hasil wawancara dengan BM (*Bisnis Manager*) serta karyawan yang bekerja di BTPN Syariah Kota Samarinda, Salah satu variabel yang mempengaruhi pekerja adalah tingkat stres yang mereka alami saat bekerja, Banyaknya pekerjaan dari perusahaan dapat menyebabkan kelelahan kerja, serta kesalahpahaman tentang pekerjaan dan hal lain yang dapat meningkatkan stres di tempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada pada setiap variabel penelitian pada BTPN Syariah di Kota Samarinda memiliki pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan perusahaan, karyawan memegang peran penting dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengusulkan dengan mempertimbangkan variabel lingkungan kerja dan stres sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk (BTPN SYARIAH) Di Kota Samarinda”**

B. Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja yang kurang maksimal, ditemui masalah seperti karyawan kurang teliti, kesalahan dalam pengelolaan data, karyawan yang mengutamakan kepentingan pribadi, melepaskan tanggung jawab dan mendelegasikan pekerjaan kepada karyawan lain.
2. Terdapat masalah dalam komunikasi di antara karyawan sehingga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Beban pekerjaan yang tinggi membuat kelelahan pada karyawan sehingga memicu ketegangan pekerjaan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, fokus penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda?

D. Batasan Masalah

Penulis membatasi topik penelitian ini pada pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk (BTPN Syariah) di Kota Samarinda, berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan. Tujuannya adalah untuk memberikan perhatian khusus pada masalah utama yang terdiri dari variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan stres yang ada di tempat kerja, serta variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja BTPN Syariah Di Kota Samarinda.
- b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda.
- c. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk peneliti, Dengan melakukan studi ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh manfaat untuk memperluas dan memperdalam pemahaman dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan

sebagaimana dengan fokus penelitian yang dipilih untuk menjadi judul penelitian.

- b. Untuk instansi terkait, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi hubungan pemikiran sebagai ide dan rekomendasi untuk meningkatkan sumber daya manusia untuk perusahaan yang relevan, yaitu PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk (BTPN Syariah) Kota Samarinda. untuk memahami betapa pentingnya stres di tempat kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi akademisi, Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada individu yang ingin mempelajari dan meneliti masalah yang serupa di masa mendatang. Selain itu, studi ini juga diharapkan menjadi referensi yang bisa membantu data tambahan dan korelasi dalam penelitian di bidang perbandingan serta menemukan sudut pandang hasil dari berbagai permasalahan yang ditemukan pada setiap objek penelitian yang berbeda.