

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi organisasi bisnis atau publik. Oleh karena itu banyak instansi yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan instansi. Bagaimanapun juga instansi tidak akan mungkin dapat berjalan jika sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan instansi. Dengan kata lain keberhasilan kinerja sebuah instansi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam setiap perusahaan memiliki strategi tersendiri untuk bisa mempertahankan keeksisannya, salah satu bidang yang perlu diperhatikan adalah SDM. Tugas dari manajemen SDM adalah mengatur sifat dari karakter manusia dengan harapan kedepannya mendapat hasil kinerja yang memuaskan. Menurut Wibowo (2014:55) mengatakan keberhasilan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Fahmi (2012:12) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sementara menurut Umam (2013:86) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Pada suatu perusahaan, manajemen SDM merupakan bagian yang saling terkait dengan kelangsungan kinerja. Keberagaman SDM pada organisasi akan mengakibatkan kemunculan permasalahan yang beragam, baik antar sesama rekan kerja ataupun antara pimpinan dan karyawan. Pengelolaan yang baik dalam

menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan turut mempengaruhi keharmonisan perusahaan.

Penelitian ini membahas mengenai faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja dan etika kerja karyawan. Menurut Robbins (2012:18) keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang berkecimpung dalam pekerjaan dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam bekerja penting untuk diperhatikan. Adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan bersedia dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Cara ini dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Keterlibatan Kerja atau partisipasi akan meningkat apabila karyawan menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, karyawan menyadari pentingnya memiliki kesediaan menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah kepentingan mereka pun akan lebih tercapai (Sumarto, 2012:90).

Messier, (2016:5) mengartikan etika kerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak. Pada hakekatnya, etika kerja diperlukan bagi perusahaan atau organisasi agar bisa berjalan secara teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan.

Stress kerja juga merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Pengaruh stress kerja ada yang

menguntungkan maupun merugikan perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. (Mangkunegara, 2016:92). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara, menunjukkan bahwa manajemen perusahaan belum dapat menumbuhkan *sense of ownership* pada karyawan. Manajemen masih kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sedangkan karyawan masih disarankan hanya untuk bekerja. Hasil lain juga ditemukan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara sangat tinggi, hal ini kemungkinan disebabkan kurang adanya etika karyawan terhadap perusahaan dan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun dan tingkat absensi yang tinggi. Ketika karyawan merasa tidak nyaman pada suatu pekerjaan maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal dan etika pada perusahaan akan berkurang.

Fenomena yang terjadi dilihat kinerja karyawan berdasarkan absensi karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1 Prosentase Karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara Tahun 2018

Bulan (2018)	Jumlah Ketidakhadiran (Orang)				Total Ketidakhadiran (%)
	Alpha	Ijin	Sakit	Dinas Luar	
Januari	4	2	1	1	8
Februari	1	0	0	2	3
Maret	5	0	0	0	5
April	9	1	0	0	10
Mei	6	2	1	3	12
Juni	4	0	0	0	4
Juli	5	1	1	1	8
Agustus	7	3	0	0	10
September	6	0	0	1	7
Oktober	0	0	1	2	3
November	0	0	0	3	3
Desember	1	0	0	0	1

Sumber : PT. Pos Indonesia Jakarta Utara (2018)

Berdasarkan wawancara diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Seperti adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan. Berdasarkan data diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Mei 2018, sebanyak 12 orang tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang ditetapkan instansi sebesar 5%. Berdasarkan informasi yang diperoleh mengungkapkan bahwa masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, padahal telah ada kesempatan kepada para karyawan untuk cuti yang diberikan selama 12 hari dalam setahun. Tugas dari para karyawan makin dituntut bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian dari lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasil dalam periode yang panjang. (Sedarmayanti, 2017:11).

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Lebih lanjut, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan pekerja membutuhkan waktu yang lebih lama dalam bekerja sehingga sistem pekerjaan yang telah didesain sedemikian rupa akan menjadi tidak efektif dan efisien. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang

kantor yang nyaman. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus lebih baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa senang serta bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya.

Beberapa *gap* hasil penelitian terdahulu dimana stress kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi keterlibatan kerja dan dampaknya pada etika kerja karyawan. Oleh karena itu hal ini sekaligus menjelaskan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dan etika kerja maka akan semakin rendah intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga terlihat jelas bahwa apabila seorang karyawan mengalami stress kerja dan lingkungan kerja tidak sesuai, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin rendah dan secara tidak langsung juga mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga keterlibatan kerja dan etika kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan atau bisa dikatakan rendah, hal ini dapat menyebabkan berbagai hal seperti salah satunya intensi untuk meninggalkan organisasi, kinerja serta kepuasan kerja karyawan yang rendah terhadap pekerjaannya, oleh karena itu dalam setiap organisasi seringkali melakukan tindakan manajemen stress bagi para karyawannya agar menghindari adanya intensi meninggalkan organisasi, juga meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan serta meningkatkan etika kerja karyawan terhadap hasil kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi etika tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari karyawan tersebut baik, maka karyawan tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan etika yang lebih baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama pada perusahaan, diperlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya.

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Dampaknya pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
5. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat mengidentifikasi pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan dampaknya pada etika kerja karyawan dalam bekerja secara benar.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan agar dapat lebih menitikberatkan pada peran stress kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan etika kerja karyawan sehingga mencapai hasil yang memuaskan pada saat bekerja.

3. Bagi Penulis

Memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stress kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, etika kerja karyawan dan mengimplementasikan hasil penelitian.