

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014:1).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009:213). Jadi faktor kepemimpinan ini mengandung implikasi peran sentral dari seorang pemimpin untuk membawa organisasi pada tujuan yang harus dicapai termasuk bagaimana mengelola stres kerja pegawai yang berada dalam organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2008:179) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha diluar keinginan individu pekerja. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut

inisiatif dan tanggungjawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada banyak kantor dan instansi, pekerjaan telah sangat dirasionalisasikan, dipecah-pecah kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton, dan menjemukan, yang hanya sesuai bagi robot yang tidak dapat berpikir, yang pada akhirnya menimbulkan stress ditempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja. Karena faktor ini maka pengelolaan stres kerja harus benar-benar menjadi pertimbangan seorang manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang efektif untuk menekan stres kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain stres kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Dari pengertiannya lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap disebut dalam Bahasa Indonesia dengan kata *performa* (Wirawan, 2009). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bukan merupakan pekerjaan mudah, karena kinerja yang optimal dapat dicapai jika faktor-faktor yang memengaruhinya bisa diterapkan dengan baik dan konsisten organisasi tersebut. Bagaimana seseorang pemimpin menerapkan kepemimpinannya, bagaimana cara perusahaan mengelola stres kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang terbaik untuk para karyawannya, merupakan cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Tingkat kualitas pelayanan yang rendah juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah, di Universitas Muhammadiyah Jember masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal. Kondisi ini dapat ditunjukkan pada salah satu contoh bentuk pelayanan karyawan di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, hasil penelitian terdahulu oleh Syafitri, Riska (2014) menunjukkan rekapitulasi kuisisioner yang tidak signifikan, artinya kepuasan mahasiswa tidak disebabkan oleh pelayanan karyawan yang cepat dan tepat. Hal ini juga membuktikan bahwa kinerja karyawan juga belum maksimal, dan perlu dilakukan adanya perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember terbagi menjadi beberapa unit yang terdiri dari unit Perpustakaan, BAAK, Admin Fakultas, dimana hasil kuisisioner mengenai penilaian mahasiswa terhadap pelayanan ketiga unit tersebut rata-rata masih cukup baik, namun masih sedikit yang merasakan

pelayanan yang memuaskan (Sumber: PDI Universitas Muhammadiyah Jember). Hal ini berimplikasi pada faktor pengaruh dari para pimpinan di UM-Jember yang secara langsung akan memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan ini meliputi atasan dari masing-masing unit sampai kepada Rektor UM-Jember. Selain dari ketiga unit diatas, terdapat unit keamanan, dimana *system* keamanan di Universitas Muhammadiyah Jember sudah menggunakan SOP (*Standart Operating Procedure*), jadi setiap karyawan dibagian keamanan ditempatkan sesuai dengan divisinya masing-masing. Meskipun sudah menggunakan sistem SOP masih terdapat mahasiswa yang kehilangan barang-barang elektronik dan helm, pada bulan September-Oktober 2015 terjadi kehilangan 4 buah laptop di Masjid Al-Qolam Universitas Muhammadiyah Jember, pada bulan januari 2016 juga ada yang kehilangan helm (Sumber: Bapak Yuyun bagian keamanan UMJ).

Kondisi nyata yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Jember utamanya kinerja karyawannya belum seluruhnya menunjukkan kondisi yang optimal yang ada pada data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2015

NO.	KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	%
PENERIMAAN MAHASISWA BARU					
1.	Gel 1-3	Mahasiswa	2000	2031	>100
LPPM					
1.	Penelitian	Rupiah	320.000.000	150.000.000	46,9
2.	Pengabdian	Rupiah	100.000.000	30.000.000	30
PERPUSTAKAAN					
1.	Pengunjung :				
	Januari	Orang	300	200	66,6
	Februari	Orang	400	50	12,5
	Maret	Orang	400	442	>100
	April	Orang	300	200	66,6

Lanjutan Tabel 1.1 Realisasi Kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah
Jember tahun 2015

NO.	KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	%
PENERIMAAN MAHASISWA BARU					
	Mei	Orang	300	150	50
	Juni	Orang	500	200	40
	Juli	Orang	50	55	>100
	Agustus	Orang	50	60	>100
	September	Orang	400	442	>100
	Oktober	Orang	300	150	50
	November	Orang	300	200	66,6
	Desember	Orang	300	150	50
2.	Koleksi Buku:				
	Buku	Unit	34.000	28.250	83,1
	Skripsi	Unit	10.000	5.491	54,9
	Modul	Unit	500	452	90,4
	Jurnal dan Prosending	Unit	500	195	39
LABORATORIUM TI					
1.	Komputer :				
	RPL	Unit	30	30	100%
	Bisnis Cerdas	Unit	30	30	100%
	Jaringan Komputer	Unit	50	0	0%
	Programming	Unit	50	49	99%
2.	RAM :				
	RPL	GB	3	1	33,3
	Bisnis Cerdas	GB	4	2	50%
	Jaringan Komputer	GB	2	0	0%
	Programming	GB	4	2	50%
KEAMANAN					
1.	Laptop	Unit	-	4	-

Sumber: PDI Universitas Muhammadiyah Jember, perpustakaan dan Lab TI.

Dari fenomena diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sudah baik dan memenuhi sesuai dengan apa yang diharapkan, meskipun demikian harus bisa lebih di tingkatkan lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mencari pokok

permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia yang didalamnya terdapat faktor kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Dari permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan analisis adanya suatu pengaruh dari kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang memerlukan nya. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Instansi/Lembaga

Untuk memberikan masukan kepada Universitas Muhammadiyah Jember dalam menyusun kebijakan demi meningkatkan Kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi pihak lain, serta diharapkan dapat memberikan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Penulis

Untuk menerapkan dan mentransformasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah dan berguna untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengembangan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.