

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Dunia bisnis saat ini berkembang semakin pesat dengan didukung oleh perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih menyebabkan adanya pola perubahan kehidupan pegawai. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas kerja mereka. Kualitas kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan potensi yang dimiliki setiap manusia dengan harapan mampu mencapai suatu tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, sehingga pimpinan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2001). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta

keandalan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Lewa dan Subowo, 2005). Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas, diperoleh keterangan bahwa kinerja pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas sudah sesuai dengan tugas pokok masing-masing fungsi, dengan demikian kinerja pegawai sudah baik.

Pegawai sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan, sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon (Sunyoto, 2013). Stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres kerja pada pegawai di Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas terjadi pada saat beban pekerjaan terlalu banyak dan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya masih sangat kurang sehingga pegawai yang tidak memiliki keahlian pada bidang tertentu harus merangkap posisi pegawai yang belum terisi. Beban kerja yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya tekanan tersebut akan menimbulkan kecemasan yang dialami oleh individu yang bersangkutan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005). Faktor motivasi menjadi hal penting dalam sebuah

perusahaan. Motivasi selalu berhubungan dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi itu bermacam-macam bentuknya, yang dapat memacu kreativitas para pekerja (Gomes, 1995). Motivasi sangat penting karena pimpinan membagikan pekerjaannya pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan, bukan saja mengharapkan karyawan ahli tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pimpinan pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas untuk memotivasi pegawainya melakukan beberapa cara agar pegawai mampu bekerja dengan semaksimal mungkin, pegawai yang memiliki prestasi akan diberikan *reward* berupa tunjangan secara finansial maupun promosi jabatan. Tujuan pemberian *reward* diharapkan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin agar hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai dan kesungguhan pegawai dalam bekerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka dapat berdampak menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan

tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus (Parlinda dan Wahyuddin, 2004). Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas diperoleh keterangan bahwa lingkungan kerja di Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas sudah baik dengan fasilitas yang cukup lengkap.

Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang (DCKKTR) Kabupaten Banyumas merupakan salah satu SKPD yang mempunyai tugas dan fungsi dalam bidang penataan dan penyediaan infrastruktur, penataan kawasan kumuh perdesaan dan perkotaan, pengendalian penataan ruang, pembangunan dan penataan bangunan milik pemerintah, penyediaan ruang terbuka hijau dan pengelolaan kebersihan atau persampahan. Tugas dan fungsi tersebut sesuai dengan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 20 tahun 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi DCKKTR Kabupaten Banyumas, dimana DCKKTR Kabupaten Banyumas memiliki 4 (empat) bidang teknis yang berkaitan dengan urusan wajib pemerintahan, yaitu Bidang Bangunan dan Gedung, Bidang Perumahan dan Permukiman, Bidang Kebersihan dan Pertamanan, serta Bidang Penataan Ruang dan ditambah dengan sekretariat yang bertugas untuk memberikan pelayanan dan dukungan/*supporting* kepada bidang teknis. Struktur organisasi DCKKTR Kabupaten Banyumas juga dilengkapi dengan UKP (Unit Kebersihan dan

Pertamanan) yang terbagi dalam 3 (tiga) wilayah operasi, yaitu UKP Purwokerto, UKP Ajbarang dan UKP Banyumas, serta UP TPA (Unit Persampahan).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang ditulis oleh Utami dan Hartanto (2010) tentang kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dengan objek Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel stres kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dengan objek Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Banyumas. Pengurangan variabel kepemimpinan dan komunikasi pada penelitian ini karena pada instansi DCKKTR pimpinan dalam menjalankan tugas serta fungsinya bersifat luwes sehingga pegawai menerima dengan baik aturan-aturan yang dibuat oleh pimpinan. Komunikasi yang terjalin antar pegawai di instansi DCKKTR sudah terjalin dengan baik karena instansi telah menciptakan budaya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel stres kerja ditambahkan pada penelitian ini dengan alasan di DCKKTR banyak tingkat pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu oleh pegawai dengan sumber daya manusia yang belum mencukupi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan generalisasi hasil dari penelitian sebelumnya serta menambahkan variabel stres kerja yang diharapkan agar mendapatkan R^2 yang tinggi. Melihat pentingnya aspek sumber daya manusia dalam Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten

Banyumas dan pentingnya pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Banyumas”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada DCKKTR Kabupaten Banyumas ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada DCKKTR Kabupaten Banyumas ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada DCKKTR Kabupaten Banyumas?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada DCKKTR Kabupaten Banyumas ?

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti menentukan batasan-batasan dari masalah yang telah dirumuskan agar lebih fokus dan terarah dalam melakukan penelitian. Adapun batasan-batasan yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Masalah dibatasi pada variabel stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.
2. Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai DCKKTR Kabupaten Banyumas.
3. Responden adalah pegawai pada DCKKTR Kabupaten Banyumas tahun 2014.
4. Responden adalah pegawai DCKKTR Kabupaten Banyumas yang berpendidikan minimal SLTA, dengan asumsi bahwa pegawai lebih mudah untuk memahami isi kuesioner, sehingga responden mempunyai respon yang positif terhadap kuesioner yang dibagikan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada DCKKTR Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada DCKKTR Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada DCKKTR Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada DCKKTR Kabupaten Banyumas.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai praktek nyata atas teori dan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan serta menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pegawai

Sebagai acuan bagi pegawai dalam usaha meningkatkan kinerjanya sehingga mendapatkan reward yang baik dari instansi.