

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan manusia selalu mengandalkan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas ini diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas dan diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan atau orang lain. Di dalam suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan memiliki persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode, dan proses yang seragam tanpa perbedaan antar pegawai.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila pegawai mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja. Salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk mengetahui tepat atau tidak seseorang pegawai bekerja di bagian yang ditentukan oleh perusahaan. Penempatan tidak hanya dikhususkan bagi pegawai baru, tetapi juga bagi pegawai lama dengan adanya promosi dan mutasi. Penempatan pegawai merupakan cara yang paling tepat untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri pegawai yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu kinerja tinggi dan kinerja rendah. Kinerja pegawai yang tinggi akan membawa sumbangsih positif bagi perusahaan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman serekan, dan inovatif. Sebaliknya, pegawai dengan kinerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran.

Kinerja rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Selain itu, karakteristiknya tidak jauh berbeda dengan sifat kekanak-kanakan dengan ciri-ciri bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, menghambat, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif, dan bekerja dengan pola kaca mata kuda yang hanya dapat memandang dirinya tanpa mau bekerja sama dengan orang lain.

Kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah.

Menurut Noor, (2013:272) Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu di bandi

ngkan dengan kemungkinan, misalnya standart target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan setelah di sepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan diatas dikatakan bahwa kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu kunci dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, pencapaian tujuan dari perusahaan di peroleh dari upaya perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Dan pada sebuah perusahaan dalam memotivasi setiap para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (imbalan atau intensif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar pegawai tetap mau bekerja juga untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak kepada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja pegawai menjadi meningkat, dimana kondisi lingkungan kerja yang memadai dan fasilitas yang mendukung menjadi tolak ukur kondusifnya lingkungan kerja tersebut. Kondisi yang terjadi pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan, Dimana lingkungan kerja kurang kondusif terlihat dari banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai. Luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, kemudian suhu ruangan juga kurang maksimal dikarenakan pendinginan yang digunakan cenderung telah usang, setelah itu

kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin print membuat kondisi lingkungan kurang kondusif dan pewarnaan didalam lingkungan kerja jugak kurang maksimal.

Hal ini senada dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh beberapa pegawai yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan memang kurang kondusif disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya sosialisai dengan pegawai akan pentingnya kerapian dan kebersihan dalam bekerja sehingga masih banyak file file yang berserakan, setelah itu kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga membuat lingkungan kerja kurang kondusif,dan kemudian kurangnya perhatiannya pihak perusahaan akan pendingin di tempat bekerja sehingga AC yang digunakan cenderung telah usang.Kemudian tidak adanya perubahan pewarnaan didalam gedung kantor yang membuat tempat kerja cenderung kurang nyaman.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Gas Negara (Persero)Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakaarta"*.Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapatpada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh *Martno Mohamad Dumbela(2019)*, dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (PERSERO) Wilayah Gorontalo*” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Dari berbagai masalah yang muncul dalam perusahaan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan selain lingkungan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja pegawai. Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kerja juga dapat menjadi semangat. Stres kerja biasanya dialami oleh pegawai yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Ketegangan kerja dan kerterasingan kerja bisa menyebabkan timbulnya stres pada pegawai.

Masalah yang dihadapi terkait stres kerja di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan yaitu dimana banyak pegawai yang mengeluhkan akan beban tugas yang begitu banyak, serta fasilitas yang digunakan sudah cukup tua. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai didapatkan bahwa. Ada permasalahan dimana stress kerja menjadi salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai menganggap seringnya adanya konflik kerja dengan atasan, maupun sesama teman sejawat. Contoh salah paham tentang pekerjaan dan tuntutan beban pekerjaan yang tinggi dari perusahaan. Selain itu seringnya ada pegawai

tidak masuk kerja sehingga beban pekerjaan pegawai tidak hadir dibebankan kepada pegawai yang hadir sehingga menimbulkan stres kerja yang negatif.

Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Rika Jayanti dan Maulidina (2015) dengan judul. "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*". Didapatkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Iska Ceman (2018) dengan judul. "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional*". Hasil penelitian tersebut Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Akses Makassar.

Berdasarkan latar belakang dan kondisi diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul : "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan*".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara pegawai yang kurang baik berdampak lingkungan kerja yang kurang nyaman
2. Pewarnaan yang lama cenderung membuat lingkungan kerja kurang nyaman
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Kurangnya komunikasi antarpimpinan dengan bawahan
5. Sering Adanya konflik kerja dengan atasan berdampak pada kinerja pegawai.
6. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan.

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini tertuju pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.

b. Rumusan Masalah

Dari penelitian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian

Dari penelitian ini, dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas diri, juga serta memperkaya teori akan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Akademis

Melalui penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini untuk menambah wawasan, mengevaluasi, serta menjadi bahan pertimbangan di kantor PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

4. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan kepustakaan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas.

5. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam meningkatkan pengetahuan dalam analisis tentang lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dan juga sebagai referensi dalam pembuatan skripsi ataupun penelitian di masa mendatang.