

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi yaitu institusi yang mewadahi beberapa insan pada suatu kelompok yang memiliki satu tujuan yang sama dan secara bersama-sama menciptakan sebuah cara untuk mencapai tujuan tersebut. Individu yang berada didalam suatu lingkaran organisasi tersebut memiliki tanggung jawab untuk bekerja sama dalam memelihara organisasi tersebut agar tetap hidup dan mencapai kesuksesan. Pada hakikatnya, organisasi yang didirikan oleh sekelompok orang harus mampu merealisasikan visi dan misi yang telah disetujui bersama (Hutagalung & Ritonga, 2018). Apapun jenis organisasinya baik organisasi formal atau organisasi non-formal, organisasi milik swasta maupun organisasi milik pemerintah, hingga organisasi nasional atau organisasi internasional, semua jenis organisasi tersebut memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bertanggung jawab atas berjalannya sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya memiliki peluang yang besar apabila kebijakan, prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak dalam organisasi (Hasanuddin et al., 2022).

Pada umumnya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai faktor penting bagi suatu organisasi dalam mencapai visinya (Matdio Siahaan et al., 2020). Maka dari itu organisasi berkewajiban untuk menjaga kualitas kerja dan mendorong para pekerja agar berkenan untuk terlibat dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Wardhana et al., 2022). Semua keputusan dan gerakan yang diraih pada suatu tindakan dipelopori dan diputuskan manusia sebagai bagian dalam organisasi (Razilan et al., 2022). Sumber daya manusia disebut sebagai komponen utama dalam berdiri dan berjalannya suatu organisasi berkat sumber daya manusia itu sendirilah yang dapat menciptakan dan mengorganisir seluruh susunan sistem dan siasat rancangan atau kerangka dalam suatu organisasi.

Standar sumber daya manusia yang tinggi memerlukan manajemen sumber daya manusia, yang tugasnya memelihara dan mengelola sumber daya

manusia di dalam organisasi, serta untuk mencapai tujuan dan misi organisasi yang telah ditetapkan diberikan pelatihan, pengawasan dan evaluasi sumber daya manusia.

Di era persaingan global saat ini, banyak instansi-instansi berusaha dan membuat perencanaan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasinya agar dapat menjadi instansi yang unggul dan terpercaya dimata masyarakat baik itu instansi negara maupun instansi swasta. Mereka semua berlomba untuk menganalisis dan mencari elemen-elemen yang berpengaruh untuk meningkatkan mutu kinerja organisasinya. Kinerja sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi, kinerja organisasi terbentuk berdasarkan kinerja sumber daya manusia yang aktif didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yaitu para pegawai yang mampu menjalankan dan menyelesaikan kewajibannya dengan baik secara kualitas atau kuantitasnya (Pratama, 2019).

Menurut (Tirtayasa, 2019) kinerja pegawai secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi, karena kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penunjang kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja pegawai yang ideal yaitu kinerja yang sinkron dengan kaidah-kaidah yang berlaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi yang terpenuhi serta organisasi yang sempurna yaitu organisasi yang selalu berupaya dalam mengembangkan kapabilitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab unsur tersebut merupakan kunci dalam menumbuhkan kinerja sumber daya manusia (Istiantara, 2019).

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi tidak hanya menyangkut soal-soal di atas tetapi penting memperhatikan lingkungan kerja agar individu yang ada di dalamnya merasa nyaman yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Hal ini searah terhadap penelitian (Sunarsi et al., 2020) yang menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan sebesar 62,2% dengan sisa sebesar 57,9% berasal dari pengaruh faktor lainnya.

Adanya harmoni dalam suatu organisasi dapat memberikan proses dan hasil yang optimal bagi kinerja pegawai dan Keberhasilan pegawai dalam memanifestasikan rencana-rencana yang telah disusun organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan faktor yang mendorong dan mengampu kinerja kerja, salah satunya yaitu dengan memberikan suasana dan lingkungan kerja yang baik kepada anggota-anggota yang beraktivitas didalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya sekedar kondusif dan memiliki tata ruang yang rapi dan sistematis, tetapi lingkungan kerja yang baik dalam artian memiliki sirkulasi udara yang sehat, memiliki penerangan dan suhu udara yang baik dan stabil, tidak ada suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi anggota organisasi, memiliki ruangan-ruangan yang bersih, serta keamanan yang terjamin. Hal tersebut dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan kewajibannya didalam organisasi. Lingkungan kerja juga bukan hanya tentang kenyamanan yang diberikan secara fisik semata tetapi juga mencakup hubungan antara individu di dalam organisasi serta komunikasi dan kerja sama tim yang efektif.

Berdasarkan pada fenomena umum yang terjadi, selain faktor eksternal diatas (lingkungan kerja) terdapat faktor internal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, salah satunya adalah stres kerja. (Hammali, 2022) menyatakan bahwa stres kerja sudah menjadi suatu permasalahan yang umum dan sangat merugikan di tempat kerja. Organisasi Perburuhan Internasional berpendapat bahwa fenomena yang paling mengancam kesehatan mental dan fisik sumber daya manusia adalah stres kerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan (Ulum et al., 2018) bahwa dalam sebuah penelitian kesehatan mental, alasan 1 dari 5 pekerja yang mengajukan libur/ cuti sakit adalah karena stres dan pada hasil penelitian *The American Institute of Stres* mengutarakan bahwasanya stres kerja menyebabkan negara Amerika mendapati kemerosotan ekonomi sebesar 300 miliar dollar/tahun.

Kecamatan Bekasi Barat merupakan salah satu badan administratif negara yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintah, melayani dan memberdayakan masyarakat sekitar. Kecamatan

Bekasi Barat termasuk kecamatan tersibuk karena kecamatan tersebut memiliki jumlah penduduk terpadat di kota Bekasi dengan jumlah penduduk sekitar 268.394 jiwa dan luas wilayah seluas 149,2717 KM (Kecamatan Bekasi Barat, 2017). Standar kecamatan dalam melayani publik yaitu membantu masyarakat dalam kepengurusan surat-surat atau indentitas masyarakat, misalnya pengurusan kartu keluarga, kartu tanda penduduk, surat izin penggunaan tanah pemakaman, surat permohonan rekomendasi izin mendirikan bangunan, surat keterangan pindah alamat, akte kelahiran, akte kematian, surat keterangan waris, legalisasi. Dengan waktu pelayanan di setiap hari kerja dari jam 8 pagi hingga jam 4 sore. Tidak hanya itu, dari hasil pengamatan peneliti, ada beberapa pegawai yang sangat sibuk kesana kemari dari ruangan satu keruangan lainnya dengan beberapa dokumen yang dibawanya dan tidak sedikit juga pegawai yang memakan makanan siangnya sambil mengerjakan pekerjaan bahkan ada beberapa pegawai yang melewati makan siangnya. Melihat banyaknya tugas pelayanan yang diampu oleh staff kecamatan ada kemungkinan timbulnya stres kerja pada beberapa pegawai kecamatan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat dalam melayanin masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 22 september 2022 terhadap lingkungan kerja pada Kecamatan Bekasi Barat, peneliti menemukan bahwa kebersihan pada lingkungan Kecamatan Bekasi Barat masih kurang, dibebberapa sudut pada koridor masih terlihat kotor dan di beberapa ruangan terdapat banyak berkas-berkas yang tertumpuk sehingga ruang gerak menjadi terbatas, tidak hanya itu pencahayaan yang berasal dari sinar matahari dibebberapa ruangan dirasa kurang memadai serta dibebberapa ruangan memiliki udara yang sesak karena terbatasnya ventilasi udara. Hal-hal yang disebutkan tentu saja mengurangi perasaan nyaman pegawai Kecamatan Bekasi Barat dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada penurunan kinerja Pegawai Kecamatan Bekasi Barat.

Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan yang ada di Kecamatan Bekasi Barat dan menjadikannya suatu

penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bekasi Barat”.

### **1.2. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, bisa ditarik sebuah rumusan masalah yang menjadi pedoman penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat secara parsial?
2. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat secara parsial?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat secara simultan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Ada pula tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat secara parsial.
2. Untuk memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat secara parsial.
3. Untuk memahami pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat secara simultan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat yang di peroleh dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulis berharap dari penelitian ini dapat menambah wawasan teoritis maupun praktisi mengenai manajemen sumber daya manusia terlebih pada permasalahan lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai. Serta, dari penelitian ini penulis berharap dapat berpartisipasi dengan menyumbangkan hasil pemikiran dan penelitian ini kepada masyarakat dan instansi yang terkait.

## 2. Bagi Instansi

Penulis berharap dari penelitian ini, pihak manajemen dari instansi terkait bisa mendapatkan informasi yang mampu dijadikan sebagai masukan pihak manajemen dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang disiplin dan terhindar dari stres kerja.

## 3. Bagi Universitas

Penulis berharap dari penelitian ini dapat menjadi sumber literatur untuk mahasiswa atau mahasiswi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia khususnya yang ingin meneliti pada variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.

### 1.5. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus permasalahan agar lebih terarah maka peneliti membatasi penelitian, sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja : Penerangan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan pegawai
- b. Stres Kerja : Beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja dan konflik

### 1.6. Sistematika Penulisan

Mengikuti sistematika penulisan yang telah ditetapkan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sistematika penulisan penelitian ini mencakup Bab I hingga Bab V. Berikut adalah uraian sistematika penulisan :

## **Bab I : PENDAHULUAN**

Bab ini dijelaskan latar belakang masalah yang terjadi, rumusan masalah yang berperan sebagai pedoman dan dasar pada penelitian yang dilakukan, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan bagi pihak peneliti, pihak instansi terkait yang dijadikan sebagai tempat penelitian, pihak Universitas dan bagi peneliti selanjutnya, serta batasan-batasan masalah dan uraian sistematika penulisan.

**Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mendeskripsikan serta menafsirkan pengertian variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini melalui pengumpulan dan pengutipan dari penelitian terdahulu.

**Bab III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan desain penelitian, tahapan-tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

**Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini dijelaskan profil singkat dari instansi yang menjadi tempat untuk penelitian, serta hasil dan pembahasan analisis data dari penelitian yang sudah dianalisis.

**Bab V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan serta implikasi manajerial.

