

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berpotensi menyediakan keunggulan kompetitif menjadi lebih penting dalam era globalisasi dunia saat ini (Wright & Kehoe, 2008). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013).

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi diperlukan untuk mengarahkan semua pihak untuk mencapai satu tujuan. Tujuan organisasi dapat tercapai ketika kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien (Siramiati et al., 2016). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya terkait dengan kapasitas pegawai (kompetensi) yang bekerja di dalam organisasi (Hoboubi et al., 2017). Keberhasilan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai (employee performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ramadhani et al., 2017). Kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja pegawainya buruk maka akan berpengaruh negatif untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja pegawainya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal (Campbell et al., 1993, hlm. 40 dalam Sonnentag & Frese, 2005).

Kinerja pegawai merupakan faktor penting untuk digunakan sebagai evaluasi efektivitas kerja individu dalam lingkup organisasi (Aulia, 2017). Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya (Senen, Sumiyati, & Juliandiny, 2016). Kinerja pegawai juga dapat dinilai berdasarkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan organisasi dan seberapa besar keinginannya untuk terus aktif berpartisipasi dalam organisasi

(Farooqui & Nagendra, 2014). Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat dimana pegawai bekerja (Masharyono, 2015). Peningkatan kinerja pegawai dapat diukur dengan dimensi kinerja pegawai sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, ketahanan inisiatif dan kuantitas pribadi (Gomes (2003) dalam Zenju, 2016).

Kinerja masih menjadi topik permasalahan yang diteliti sampai saat ini dan menjadi salah satu variabel yang sering dipelajari pada ruang lingkup perilaku organisasi dan sumber daya manusia (Dizgah et al., 2012; Elnaga & Imran, 2013). Sejak tahun 1911 kinerja pegawai telah menjadi topik yang diteliti oleh Darker semenjak manajemen lahir sebagai ilmu (Wibowo, 2014). Masalah kinerja masih menjadi fokus kajian di berbagai sektor di banyak negara, baik yang bergerak di swasta dan sektor publik, di institusi kesehatan, pendidikan, perbankan, perusahaan kecil sampai perusahaan milik negara (Senen et al., 2016). Penelitian mengenai masalah kinerja di sektor swasta antara lain oleh perusahaan transportasi di Yordania, pegawainya melakukan banyak kesalahan saat melakukan tugas sehingga mempengaruhi kualitas layanan kepada pelanggan (Salah, 2016). Perusahaan asuransi jiwa swasta di India pun memiliki nilai rata-rata kinerja yang rendah (Chaturvedi & Joshi, 2017).

Sementara itu penelitian mengenai masalah kinerja pada sektor publik khususnya di Indonesia, secara umum masih menghadapi permasalahan yang belum terselesaikan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat (Napitupulu et al., 2017). Pegawai memiliki tugas dengan tenggat waktu dan tekanan tinggi karena tekanan waktu. Hal tersebut mengakibatkan penurunan kinerja oleh para pegawai pada sektor publik dan tidak memungkinkan banyak lembaga publik bertindak secara efektif (Yozgat, Yurtkoru, & Bilginoglu, 2013; Naci, Karabat, & Sagbas, 2015). Hal ini juga berlaku bagi pegawai PERUMDA pada beberapa daerah yang kinerjanya masih belum optimal (Hidayat & Taufiq, 2012; Munparidi, 2012; Amalini, Musadieg, & Afrianty, 2016). Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor eksternal, yang mempengaruhi kinerja pegawai berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-

tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor internal faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya (Riyadi, 2011).

Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan (Hariandja, 2002). Rendahnya tingkat pendidikan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal pegawai (Dewi et al., 2016). Perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Yuniarti & Suprianto, 2014). Jumlah pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung berdasarkan pendidikan dapat dibidang masih rendah menurut salah satu staf sumber daya manusia di perusahaan tersebut, dibuktikan dengan lebih sedikitnya jumlah pegawai lulusan S2/magister dibandingkan dengan pegawai yang tidak terdaftar sebagai lulusan instansi pendidikan tinggi.

Penilaian kinerja menggambarkan pengukuran pekerjaan dengan menggunakan skala dan indeks sehingga hasilnya dapat mengukur kuantitas dan kualitas yang diinginkan dengan tepat, bebas dari penilaian pribadi dan kriteria evaluasi yang tidak jelas (Ali et al., 2012). Penialain kinerja mengacu pada proses formal, dimana pegawai dievaluasi biasanya oleh *supervisor* yang menilai kinerja pegawai sepanjang serangkaian dimensi tertentu, memberikan skor, dan kemudian menginformasikan kepada pegawai dari peringkat formalnya (Denisi & Murphy, 2017).

Mekanisme penilaian kinerja digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan (Januari et al., 2015). Indikator kinerja yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai PERUMDA seperti pada buku kinerja BUMD Penyelenggara SPAM terdiri dari 5 (lima) aspek, yaitu aspek efektifitas, apresiasi, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja . Data pada Tabel 1.1 menunjukkan presentase penilaian kinerja pegawai PERUMDA Tirtawening Kota Bandung tahun 2015-2020

TABEL 1.1
KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG
TAHUN 2015-2019

No	Tahun	Nilai
1	2015	3,02
2	2016	2,86
3	2017	3,28
4	2018	3,57
5	2019	3,51
6	2020	3,19

Sumber: Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PERUMDA Tirtawening

Menurut standar nilai kinerja pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung dengan nilai lebih dari 2,8 dikategorikan sebagai baik, nilai 2,2 sampai dengan 2,8 dikategorikan kurang baik, dan kurang dari 2,2 dikategorikan tidak baik. Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kinerja PERUMDA Tirtawening Kota Bandung pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 masih belum stabil atau dapat dikatakan fluktuatif walaupun masih dalam kategori baik menurut standar penilaian kinerja perusahaan.

Terjadinya *turnover* pegawai dapat memiliki dampak negatif pada suatu organisasi, dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan (Alniacik et al., 2013). Data pada Tabel 1.3 menunjukkan persentase *turnover pegawai* yang terjadi pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung tahun 2016-2019.

TABEL 1.2
TURNOVER PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG
TAHUN 2016-2019

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun	Jumlah Pegawai Akhir Tahun	Jumlah Pegawai Keluar	Persentase
2016	906	896	30	3,32
2017	896	908	34	3,76
2018	908	890	38	4,22
2019	890	902	36	4,01
2020	902	900	35	3,88

Sumber: Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PERUMDA Tirtawening.

Dapat dilihat pada tabel 1.2 meskipun tidak signifikan namun, setiap tahun persentase *turnover* pegawai di PERUMDA Tirtawening Kota Bandung terus meningkat. Tingkat *turnover* yang tinggi dan kebutuhan untuk mengisi lowongan dengan cepat, sering kali manajer menjadi korban untuk mempekerjakan orang-orang yang ramah tanpa memperhatikan kualifikasi (Tews et al., 2013). Menurut pandangan sumber daya manusia *turnover* berpengaruh negatif terhadap kinerja, karena hilangnya keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki dan dikembangkan pegawai melalui pelatihan dan pengalamannya (Wynen et al., 2019).

Teori yang digunakan untuk memecahkan masalah kinerja pegawai yang rendah dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan Perilaku Organisasi. Peningkatan kinerja pegawai membantu pekerjaan yang ada pada perusahaan akan lebih baik, kerusakan akan berkurang dan sebagainya (Zenu, 2016). Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Taurisa, 2012). Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) (Ida Ayu Brahmawati & Agus Suprayetno, 2008).

Dampak pada kinerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Bashir & Ramay, 2010). Disebutkan juga stres memiliki efek positif pada pegawai dari organisasi mana pun, tetapi sampai batas tertentu hingga pegawai dapat mengatasinya, namun jika melebihi batas yang dapat ditanggung memiliki hasil negatif pada pegawai. Jika seorang pegawai mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dadan Hadian Effendi selaku Kepala Sub Seksi Administrasi dan Pengembangan Pegawai PERUMDA Tirtawening Kota Bandung pada bulan Maret 2019 mengatakan bahwa untuk mencegah terjadinya tingkat stres kerja yang tinggi atau mengendalikan agar stres kerja masih dalam batas wajar diantaranya dengan berusaha memberikan motivasi, diklat sesuai bidang pekerjaan, memfasilitasi alat kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Khoirul Ulum et al., 2018). Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, peraturan kerja yang jelas dan tegas serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan (Yuliantari & Prasasti, 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Seksi Administrasi dan Pengembangan Pegawai PERUMDA Tirtawening Kota Bandung mengatakan bahwa perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang dipergunakan meliputi barang bergerak, barang tidak bergerak, dan operasional seperti gedung kantor, kendaraan dinas, rumah dinas dan inventaris kantor lainnya. Untuk membangun keharmonisan antara sesama pegawai dan antara pegawai dan atasan salah satunya dengan mengadakan *gathering*. Perusahaan akan senantiasa melakukan kontrol dan perbaikan lingkungan kerja untuk menciptakan kenyamanan semua pegawai.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mengontrol bahkan mengurangi stres yang diterima pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu staf bagian sumber daya manusia di PERUMDA Tirtawening Kota Bandung pada bulan Maret 2019. Ia menyebutkan bahwa salah satu yang membuat kinerja pegawai rendah dipengaruhi oleh stres kerja pegawai dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di PERUMDA Tirtawening Kota Bandung yaitu dengan meminimalisir stres kerja dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Stres Kerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
2. Bagaimana Kondisi Lingkungan Kerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
3. Bagaimana Tingkat Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.

4. Adakah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
5. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
6. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh Temuan Mengenai Tingkat Stres Kerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
2. Memperoleh Temuan Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
3. Memperoleh Temuan Mengenai Tingkat Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
4. Memperoleh Temuan Mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
5. Memperoleh Temuan Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.
6. Memperoleh Temuan Tentang Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menyokong teori yang berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam aspek praktis yaitu bagi sektor publik untuk menjadi pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memperhatikan stres kerja pegawai dan menggunakan solusi lingkungan kerja.

Nadhira Ramadhanti, 2021

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan sebagai bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja.