

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian proses yang digunakan organisasi untuk mengelola orang-orang yang bekerja di dalamnya. Hal ini melibatkan berbagai proses dan kebijakan yang dirancang dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang efektif, efisien, dan termotivasi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Manajemen SDM bukan sekadar serangkaian proses administratif, melainkan strategi pengelolaan orang-orang di dalam organisasi untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan motivasi kerja guna mencapai tujuan bersama.

Dalam era persaingan global, kualitas SDM yang mencakup kemampuan, keterampilan, dan etika kerja menjadi penentu utama daya saing organisasi. Pengelolaan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) mencerminkan seberapa baik seseorang ataupun sekelompok orang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang harus ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi maka

akan membawa organisasi tersebut berkembang dan mampu bersaing. Oleh karenanya, kualitas kerja di setiap individu di dalam organisasi harus mampu memenuhi tujuan yang ditetapkan di organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, ada beberapa hal yang bisa dilakukan dalam suatu organisasi, diantaranya ialah melalui pengadaan pelatihan ataupun training terhadap karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang selama beberapa periode tertentu yang memberikan kontribusi kepada perusahaan baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, dimana hal inilah yang menjadi bahan atau titik acuan pertimbangan seorang atasan dalam memberi penilaian. Kinerja karyawan bisa dikatakan baik ialah dimana saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

Pada setiap organisasi dalam suasana bekerja, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari tanggung jawab yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja. Hal ini karena seringkali menghambat laju kinerja para

karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Saefullah & Basrowi, 2022). Menurut Nawawi et al, (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai yang di dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diemban kepadanya.

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang di bebaskan kepada tenaga kerja (pegawai) baik berupa fisik ataupun mental dan menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas di embannya disuatu organisasi. Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya infisiensi kerja. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah. Oleh karena itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan

bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal (Aulliya, 2022).

Menurut Apriani et al, (2023) Stres kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi ketika suatu karyawan di hadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidak seimbangan fisik dan psikis, proses berfikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performace karyawan. Nafisaturohman (2015) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami tekanan karena kondisi tertentu, situasi dan karena pekerjaan yang dirasa memberatkan dan menguras tenaga dan pikiran, seseorang yang mengalami stress dapat dilihat dari sikap, tingkah laku dan hasil apa yang dikerjakan. Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan dengan ketidak mampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai di lingkungan kerja. Tingkat stres yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya produktivitas, menurunnya kualitas pekerjaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Tanjung dan Putri (2021) serta Masruri dan Ekhsan (2022) yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan.

Stres kerja yang berkelanjutan dapat mempengaruhi pada peningkatan kelelahan dan penurunan motivasi, sehingga dapat mempengaruhi keselamatan dan kinerja keseluruhan karyawan. Dengan melakukan Penerapan strategi manajemen stres yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja pegawai. Berkaitan dengan kinerja pegawai seperti yang telah

penulis paparkan diatas, maka Sekretariat DPRK Lhokseumawe sebagai organisasi dalam pemerintahan yang memiliki fungsi memberikan pelayanan kepada DPRK Lhokseumawe yang juga merupakan bagian dari pemerintahan di tingkat Kabupaten / Kota yang membutuhkan peningkatan kinerja yang berkualitas seperti halnya organisasi lainnya. Karena dengan adanya peningkatan kinerja dalam lembaga DPRK Lhokseumawe ini akan berpengaruh bagi kesuksesan dalam menjalankan berbagai kegiatan yang akan di laksanakan dan akan menjadikan lembaga DPRK Lhokseumawe berhasil dalam mengapai tujuan dari lembaga tersebut. Namun dalam era globalisasi yang berkembang saat ini, fenomena yang menjadi sorotan di kantor sekretariat DPRK Lhokseumawe yaitu kinerja pegawai yang disebabkan karena sejumlah permasalahan yang terdapat di lingkungan kantor DPRK Lhokseumawe.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan bahwa kinerja para pegawai di lingkungan DPRK Lhokseumawe itu berfluktuasi, dimana terjadi ketidakstabilan atau perubahan naik turun, terkadang di saat tertentu mengalami peningkatan kinerja, namun akan tetapi pada waktu yang lain juga cenderung mengalami kinerja yang menurun yang disebabkan berbagai faktor. Salah satu faktor yang menjadi permasalahan di lembaga DPRK Lhokseumawe yaitu lingkungan kerja. Dimana hubungan dengan rekan kerja yang terkadang adanya gesekan sehingga mengakibatkan konflik atau perang dingin antara kelompok atau individu di dalam kelembagaan DPRK Lhokseumawe.

Selanjutnya permasalahan lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lembaga Sekretariat DPRK Lhokseumawe adalah beban kerja. Dimana tentunya beban kerja pada pegawai di setiap bidang pasti berbeda-beda. Kebanyakan

pegawai di lembaga DPRK Lhokseumawe pada posisi yang didudukinya kurang sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimilikinya. Maka para pegawai kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepada nya sehingga mereka bersifat pasif.

Faktor permasalahan lainnya yang menjadi perhatian di lingkungan lembaga sekretariat DPRK Lhokseumawe yaitu stres kerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif (Stoffel et al., 2021). Sehingga apabila dibiarkan maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai di lembaga dewan perwakilan rakyat kota (DPRK) Lhokseumawe. Penyebab stres yang kerap dihadapi para pegawai di lembaga DPRK Lhokseumawe adalah tugas-tugas yang terkadang banyak seiring juga dengan kegiatan yang berjalan di lingkungan lembaga, sementara waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya terbatas akibat perubahan jadwal dan rencana yang di putuskan pemimpin dengan mengikuti perkembangan situasi, kondisi, dan mengejar deadlinenya.

Meskipun secara teoritis lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja diyakini mempengaruhi kinerja, tinjauan literatur menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Bahri dan Nisa (2020) serta Haryono et al. (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi tekanan dan volume pekerjaan, kinerja pegawai akan semakin menurun. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh penelitian Prasetio, Azis, dan Anggadwita (2022) serta Wijaya dan Andre (2023). Mereka menemukan bahwa beban kerja dan stres

kerja pada tingkat tertentu justru tidak berpengaruh negatif, atau bahkan dapat memacu motivasi kerja (eustress) yang meningkatkan kinerja jika pegawai memiliki adaptabilitas yang baik. Selain itu, terkait lingkungan kerja, penelitian Rozzaid, Herlambang, dan Devi (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik tidak selalu menjadi prediktor utama jika tidak didukung oleh kejelasan peran.

Beranjak dari uraian permasalahan di atas, maka penulis melihat bahwa Adanya fenomena masalah di Sekretariat DPRK Lhokseumawe yang harus mendapatkan perhatian karena memiliki pengaruh dan berdampak pada kinerja pegawai yang meliputi Lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja serta ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut mendorong perlunya pengujian empiris kembali untuk membuktikan teori mana yang relevan pada konteks organisasi pemerintahan daerah, untuk itu penulis tertarik dan melihat pentingnya untuk di teliti secara empirik sehingga penelitian ini di beri judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat (DPRK) Dewan Perwakilan Rakyat Kota Lhoksumawe".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan penulis, maka rumusan masalah dari penulisan karya ilmiah ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Lhokseumawe?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Lhokseumawe?

3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan dari pada penulisan karya ilmiah ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Lhokseumawe.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Lhokseumawe.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penulisan skripsi ini diharapkan berguna dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan serta bermanfaat bagi semua pihak, Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta tujuan dari pada penulisan karya ilmiah ini, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan penulis tentang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Lhokseumawe serta mampu untuk mengaplikasikan secara langsung dalam dunia kerja teori-teori yang di dapat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut pada masa yang akan datang.

3. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan lembaga pendidikan dibidang Penelitian “pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Sekretariat DPRK Lhokseumawe” .

4. Bagi Lembaga

Peneliti diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui faktpr-faktor yg memengaruhi kinerja pegawai dan informasi ini diharapkan menjadi pertimbangan untuk memajukan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat di peroleh dari penulisan karya ilmiah ini sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai “pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Lhokseumawe”.