

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai ciri khas yaitu kota pegunungan dan kota pantai, dimana rawan terjadi bencana. Setiap tahun tanah longsor terjadi di sekitar permukiman padat yang berada di bukit. Banjir juga menjadi bencana tahunan, di beberapa kecamatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jika terjadi bencana perlu respon Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) untuk mengatasi masalah kebencanaan yang terjadi. BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah adalah salah satu lembaga Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah non-Departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai tugas pokok yaitu usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekonstruksi.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Perkembangan dalam organisasi akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Mereka adalah tulang punggung organisasi yang bertanggung jawab atas manajemen dan pengembangan sumber

daya manusia di dalamnya. Penanganan sumber daya manusia sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorang dengan kinerja organisasi.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang loyal, berdedikasi tinggi, profesional dan terjamin kesejahteraannya, sehingga dengan demikian kinerja sumber daya juga meningkat. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi perusahaan atau instansi. Menurut Abdullah, (2017) kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertiannya kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan Shaleh, M., & Firman, (2018). Kinerja merupakan implementasi kerja yang dibuat oleh salah satu

institusi yang diterapkan oleh pimpinan (manajer) dan pegawai (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Kinerja menjadi isu penting dalam perusahaan atau organisasi terlebih organisasi pemerintahan, karena kinerja diukur berdasarkan layanan yang baik terhadap masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu di atasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Menurut (Kristanti et al., 2023) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan,

maupun kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan (Ekhsan, M., & Septian, 2021).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah, stres kerja yang dialami karyawan pada BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah adalah mengalami kesulitan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yakni karyawan tidak dapat mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sehingga kinerja menjadi tidak efisien. kemudian, beban kerja yang ada berdasarkan kondisi lapangan yang tidak sesuai dengan ekspektasi para karyawan, dimana adanya kebisingan yang berlebihan yang mengganggu konsentrasi, kebersihan yang tidak terjaga dan distribusi kerja yang tidak merata serta dimana setiap saat harus waspada terhadap bencana yang akan terjadi dan tidak bisa diprediksi.

Pengembangan karir juga menjadi hal yang penting untuk dilakukan agar stres kerja pada karyawan tidak terjadi. Untuk pengembangan keterampilan dan karir terdapat program yang di ikuti karyawan dengan tujuan pengembangan keterampilan dan karir seperti pelatihan dan workshop, edukasi *continous learning* dan pengembangan kepemimpinan. Kemudian hubungan dalam pekerjaan merujuk pada interaksi dan dinamika yang terjadi antara karyawan dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik dalam pekerjaan sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan dengan komunikasi yang baik maka kinerja dapat berjalan secara optimal. Tugas yang di emban, rentan terhadap

stres karena tuntutan pekerjaan yang berat dimana setiap saat harus waspada terhadap bencana yang akan terjadi dan tidak bisa diprediksi. Bila stres kerja telah terjadi maka haruslah segera dicari solusinya, bila tidak akan menimbulkan kejadian-kejadian yang tak diinginkan.

Selain stres kerja, beban kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya di berikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Menurut Elbadiansyah, (2019) beban kerja dapat berarti berat ringan suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan dipengaruhi oleh pembagian kerja (*job distribution*), ukuran kemampuan kerja (*standart rate of performance*) dan waktu yang tersedia.

Dampak beban kerja yang terlalu berat juga dapat memberikan efek buruk bagi kesehatan para pekerja dan dapat membuat tugas yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang memuaskan, sehingga beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas selama bekerja. BPBD Tapanuli Tengah harus memberikan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya di bidang mitigasi bencana, karena karyawan dengan beban kerja saling berkaitan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Dewi, (2018) yang menjelaskan bahwa faktor stres kerja dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja, beban kerja, peran individu dalam organisasi dan faktor individu itu sendiri.

Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output organisasi pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) anggota yang diperlukan untuk mencapai *output* tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Jika dilihat dari faktor internalnya yaitu faktor *somatic* (kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya) dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan terlihat terdapat karyawan yang bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, namun terdapat karyawan yang masih suka menunda pekerjaan karena beranggapan dapat dikerjakan di hari selanjutnya. Kemudian mengharuskan karyawan untuk melakukan gerakan atau aktivitas fisik yang mungkin belum pernah dilakukan atau tidak termasuk dalam rutinitas harian. Adanya tuntutan untuk selalu siap siaga 24 jam walaupun jam operasional bekerja hanya 8 jam dalam menjalankan tugas untuk membantu masyarakat dalam pencegahan bencana maupun penanganan bencana.

Dalam BPBD karyawan dituntut adanya usaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan BPBD mengacu pada tugas-tugas atau tanggung jawab yang membutuhkan dedikasi, ketekunan dan energi yang tinggi karena kompleksitas, intensitas atau urgensinya. Tugas-tugas pada BPBD menuntut karyawan untuk bekerja keras karena sering terjadi dalam kondisi darurat atau krisis yang memerlukan ketahanan fisik dan mental, kemampuan adaptasi yang cepat serta komitmen yang

tinggi untuk melayani masyarakat dan memastikan keselamatan serta kesejahteraan mereka. Tjibrata et al., (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain stres kerja dan beban kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Suatu organisasi mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Keberhasilan akan terwujud dengan baik, efektif, efisien sesuai kebutuhan, tidak hanya ditentukan keberhasilan penerapan prinsip-prinsip di organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah sebagai salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Lingkungan kerja harus dapat memberi jaminan untuk kemudahan dalam berkerja serta tidak menimbulkan frustrasi, kecemasan.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Afandi., (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkas yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah, lingkungan kerja yang tidak mendukung juga menjadi penyebab kinerja karyawan organisasi menurun. Lingkungan kerja di BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah belum sepenuhnya optimal sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Karyawan BPBD merasa aman dan nyaman dikarenakan lingkungan kerja yang memadai terlihat dari fasilitas kantor yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan. Kemudian peralatan kerja untuk menunjang kinerja terlihat masih belum lengkapnya peralatan kerja sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan berdampak pada keselamatan dan kesejahteraan masyarakat.

Tersedianya sarana angkut penting untuk mendukung kinerja karyawan.. BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai sarana angkut yang digunakan untuk penyelamatan atau bantuan pada keselamatan masyarakat. Lingkungan kerja juga tergantung dari hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam instansi., terdapat karyawan yang jarang berkomunikasi dengan sesama rekan kerja karena memiliki kepribadian tertutup yang dapat menyebabkan *missed communication* namun terdapat karyawan yang menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja. Hubungan yang terjalin antara pemimpin dan karyawan sangat baik dan bersedia membantu rekan kerja yang sedang memiliki banyak pekerjaan. Terdapat karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan saling tolong menolong dalam pekerjaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dari latar belakang di atas maka penulis untuk mengkaji lebih jauh dalam bentuk penelitian yang tertuang dalam proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan evaluasi terhadap pengetahuan yang telah di dapat mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.