

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Melaksanakan tugas dan pekerjaan merupakan sebuah kewajiban untuk para anggota dalam sebuah organisasi, baik yang bekerja dalam pemerintah maupun dalam sebuah perusahaan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tersebut tentunya untuk mendapatkan tujuan yang sama yaitu untuk sebuah hal yang baik secara memuaskan sesuai apa yang di inginkan. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik tentunya setiap organisasi mempunyai cara atau aturan tersendiri dalam organisasinya dalam bentuk sebuah kebijakan. Kebijakan yang dibuat tentunya agar setiap komponen organisasi dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketetapannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi tersebut. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut atau perusahaan. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuan yang di inginkannya. Kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dikarenakan perusahaan itu sendiri yang tidak memberikan peralatan kerja yang baik untuk karyawannya, sehingga banyak dari karyawan yang tidak bisa bekerja secara maksimal.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja fisik, insentif dan stres kerja. Menurut ( Robbin, dalam Mutmainah, 2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik jug faktor terjadinya tekanan kerja karyawan yang berakibat pada hasil kerja. Faktor-faktor fisik tersebut meliputi temperatur, ruang gerak kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan dilokasi kerja. Kesimpulannya ialah lingkungan kerja fisik mencakup semua situasi sekeliling tempat kerja yang dipakai dalam melaksanakan kegiatan karyawan, baik sarana maupun prasarana untuk bekerja. ((Ranayudha, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Kondisi lingkungan kerja fisik ditempat kerja memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyaawa. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivalita (2020) dan Tannady (2022) yaitu lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan produktivitas, keselamatan dan kinerja secara keseluruhan dari para karyawan.sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, misalnya masalah dengan pencahayaan, suhu, kebisingan, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan, dan menurunkan produktivitas atau kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan menjadi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

Menurut (Almaududi et al., 2021) Insentif ialah dorongan pada seorang agar mau bekerja dengan baik agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Dimana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan menngharapkan adanya kekuatan yang timbul dari karyawan yang penerima insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi dapat terpenuhi sesuai yang direncanakan.

Insentif di lingkungan kerja merujuk pada imbalan seperti bonus, penghargaan, atau pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari prestasi atau kinerja yang istimewa. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021) dan Rozi (2019) yaitu insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang insentif telah menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai dapat menjadi motivasi yang kuat bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja karya. Insentif yang didesain dengan baik tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan kesetiaan, motivasi dan semangat karyawan

Menurut (Apriyani et al., 2023) Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidak seimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai. (Nafisaturohmah, 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 stres dapat di lihat dari sikap, tingkah laku dan hasil apa yang di kerjakan.

Dampak yang sangat merugikan diri adalah adanya gangguan kecemasan (stres). Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan dengan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di lingkungan kerja. Tingkat stres yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya produktivitas, menurunnya kualitas pekerjaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Putri (2021) dan Ekhsan (2020) 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. Penerapan strategi manajemen stres yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja karyawan.

Perumda Tirta Pase Lhoksukon merupakan perusahaan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang bergerak di bidang penyedia dan penjualan air bersih, yang mana menawarkan jasa berbentuk air dalam kebutuhan hidup manusia sehari-hari. Kebutuhan masyarakat dalam mengosumsi air bersih sangatlah tinggi dikarenakan air adalah sumber utama penunjang kehidupan manusia. Hal ini disebabkan oleh kualitas air tanah sangat rendah seperti berkeruh dan asin, kepadatan penduduk dan lain sebagainya.

Perumda Tirta Pase cabang Lhoksukon sudah berdiri selama kurang lebih 35 tahun, sudah banyak perubahan dan sekarang perusahaan semakin berkembang lebih baik lagi. Kinerja karyawan merupakan faktor utama didalam perusahaan karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan mencapai hasil yang maksimal, oleh karena itu pihak Perumda Tirta Pase selalu menekankan pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Lhoksukon sudah cukup baik, tetapi masih perlu peningkatan agar hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berdasarkan observasi awal, Perumda Tirta Pase Lhoksukon mengalami fenomena dimana setiap bulannya banyak pelanggan yang mengadukan masalah, terutama terkait dengan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Keluhan-keluhan ini mencakup kurang optimalnya kinerja pegawai, yang tercermin banyaknya kritikan yang diterima dari pelanggan, isu utamanya adalah mengenai lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, ruangan yang menjadi tempat kerja karyawan masih sempit serta pencahayaannya dalam ruangan kerjanya masih kurang, dan kurangnya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Lingkungan kerja fisik

sebenarnya sangat dibutuhkan oleh karyawan, mengingat untuk kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan nyaman dan mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai yang diharapkan.

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena akan menjadi solusi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja. Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat atau tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Seperti halnya yang terjadi di Perumda cabang Lhoksukon masih kurangnya pemberian insentif terhadap karyawan yang bekerja yang sudah mencapai standar atau melebihi standar. Serta insentif yang diberikan tidak merata hanya diberikan kepada golongan-golongan atas sedangkan karyawan biasa hanya menerima gaji saja.

Stres kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Pada Perumda Tirta Pase cabang Lhoksukon terdapat kondisi stres kerja seperti banyaknya keluhan dari masyarakat atau pelanggan yang masuk setiap harinya sehingga membuat karyawan kewalahan dalam

mengatasinya, misalnya keluhan tentang pipa yang bocor, air tidak naik ke dalam pipa dan lain sebagainya. Dalam konsep stres kerja suatu perasaan menekan yang dialami oleh pegawai khususnya dalam menghadapi pekerjaan artinya bahwa perasaan tertekan tersebut harus diminimalisir.

Stres kerja diberikan pernyataan-pernyataan positif dan jika jawaban dari responden negatif berarti para pegawai cenderung untuk stres kerja namun jika jawabanya positif berarti para pegawai cenderung kurang stres. Implikasi dari penelitian ini, menyebabkan stres kerja harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi dan pimpinan khususnya organisasi publik agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawainya khususnya kinerja dalam bekerja para pegawai didalamnya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Insentif, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara Cabang Lhoksukon**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah penulis paparkan maka rumusan masalah dari penulisan karya ilmiah ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara cabang Lhoksukon?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara cabang Lhoksukon?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara cabang Lhoksukon?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara cabang Lhoksukon?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara cabang Lhoksukon?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara cabang Lhoksukon?

### **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian serta perumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini adalah:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi pembaca, untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia (SDM) khususnya yang berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti lain, peneliti ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel yang berbeda.

- c. Bagi penulis, peneliti ini bermanfaat untuk sarana pengetahuan dan menambah pengalaman dalam penerapan ilmu yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan dan mengelolahasil dari kinerja karyawan.
- b. Bagi pemimpin, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi atau masukan dalam dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja fisik, insentif dan mengurangi stres kerja dengan teknis edukatif maupun manajemen untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.
- c. Sebagai bahan evaluasi dan pedoman pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan.