

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal utama yang sangat dibutuhkan di era globalisasi ini. Setiap organisasi selalu berharap agar tenaga kerja mereka dapat berfungsi secara optimal, sehingga tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan harapan. Faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia, tujuan organisasi diwujudkan melalui berbagai visi yang melibatkan kebutuhan manusia dan pelaksanaan tugas diatur oleh individu. Pada dasarnya tidak ada perusahaan atau instansi yang tidak memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang juga dikenal dengan istilah Human Resource (HR). Departemen HR bertanggung jawab atas berbagai kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) instansi, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), agar setiap aktivitas atau pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin baik kinerja pegawainya, dan sebaliknya semakin rendah pengembangan pribadi maka semakin lemah pula kinerja pegawai tersebut.

Sumber daya manusia ialah elemen krusial dalam sebuah organisasi atau instansi. Individu yang menjadi bagian dari sumber daya manusia dalam instansi tersebut memiliki beragam latar belakang pendidikan. Keberagaman ini menuntut adanya manajemen yang efektif guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Pegawai bukan hanya dianggap sebagai modal atau beban biaya, melainkan sebagai bentuk sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan daya saingnya

Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan pada kesuksesan suatu organisasi. Jika kinerja pegawai berada pada tingkat yang baik, maka kinerja instansi akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai kurang memuaskan, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja instansi. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama bagi perusahaan/instansi, karena mereka berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan/instansi. Untuk memastikan kelangsungan perusahaan/instansi, diperlukan keberanian dalam menghadapi tantangan dan implikasinya, termasuk menghadapi perubahan dan bersaing secara efektif.

Meskipun perusahaan/instansi memiliki sumber daya lain seperti modal, metode, dan mesin, namun hasil optimal tidak dapat dicapai tanpa dukungan sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja optimal. Dukungan perusahaan/instansi dalam memperkuat budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif, dan menegakkan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan/instansi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja merujuk pada hasil kerja/kinerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi dalam periode tertentu. Tugas atau aktivitas yang dimaksud adalah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab individu atau kelompok dalam organisasi. Kinerja sangat penting karena dapat mendukung strategi jangka panjang serta digunakan untuk penilaian, pengendalian dan peningkatan produktivitas di perusahaan atau instansi. Kinerja juga merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan bagi seorang pekerja dalam level individual maupun dalam konteks organisasi. Peningkatan kinerja karyawan sangat memengaruhi sikap dan perilaku personal, yang pada gilirannya membentuk kemampuan individu untuk berperilaku sesuai dengan norma yang telah ditetapkan, mendukung pencapaian tujuan

organisasi. Dengan kata lain, seberapa pun canggihnya peralatan kerja, ketersediaan dana, dan prosedur operasional, jika perilaku pegawai tidak selaras dengan misi organisasi, hal tersebut dapat mengakibatkan kegagalan mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan yang terlibat dalam proses produksi. Lingkungan kerja yang mendukung dan memusatkan perhatian pada kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja dan pada akhirnya mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Jadi lingkungan kerja merupakan seseorang yang akan berkinerja baik apabila meningkatkan kinerja ketika semua bisa di dukung baik sarana maupun kondisi dilapangan karena ini merupakan motivasi.

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada disekitar karyawan selama mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi mereka atau pekerjaan mereka secara langsung maupun tidak langsung saat bekerja. Penting bagi perusahaan/instansi untuk memperhatikan lingkungan kerja, meskipun lingkungan tersebut bukan bagian dari faktor produksi. Meski tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap karyawan yang melakukan kegiatan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Faktor-faktor seperti fasilitas, komunikasi internal, dan budaya organisasi dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespon tugas-tugas mereka.

Dalam penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Andi Irwan dan Andi Irfan (2021) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT. Riztechindo yaitu menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rictechindo Makassar, Tapi ada juga lingkungan kerja

yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Lucky O. H, Dutulong (2022) penelitian yang dilakukannya di PT Jordan Bakery Tomohon bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jordan Bakery Tomohon.

Stres merupakan kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang melebihi kapasitasnya. Seorang karyawan yang mengalami stres dapat memiliki dampak negatif pada kesehatannya dan mengganggu kinerjanya. Dalam konteks stres kerja, penelitian ini menyoroti stres yang disebabkan oleh tekanan target perusahaan instansi, yang sering dialami oleh para pegawai dan mengakibatkan gangguan dalam lingkungan kerja. Kurangnya konsentrasi dalam menyelesaikan tugas, kebingungan beberapa pegawai terhadap pekerjaan mereka, dan peningkatan tekanan pada diri sendiri menjadi beberapa hasil dari kondisi tersebut. Akibatnya, kinerja pegawai di perusahaan/instansi ini menurun, yang jelas merugikan baik bagi pegawai maupun perusahaan/Instansi tersebut. Stres tidak muncul begitu saja, melainkan biasanya dipicu oleh beberapa faktor peristiwa yang memengaruhi keadaan mental seseorang dan peristiwa tersebut terjadi di luar kapasitas kemampuannya sehingga memberikan tekanan pada aspek kejiwaannya. Stres kerja ialah respons individu terhadap kondisi yang dianggap berlebihan, baik dari segi fisik maupun psikologis, yang muncul akibat tekanan pekerjaan baik dari dalam maupun luar. Oleh karena itu, keadaan stres ini bisa menyebabkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas dan dapat menurunkan tingkat kinerja.

Stres kerja dapat membawa efek yang bermanfaat atau merugikan. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, dorongan untuk bekerja lebih giat, dan peningkatan semangat hidup, dapat merubah persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan membantu mereka mencapai kesuksesan dalam karier, stres kerja timbul karena munculnya pemikiran negatif, seperti persepsi bahwa karyawan memiliki tanggung

jawab, tugas, dan jam kerja yang terlalu berlebihan. Penting untuk mencegah stres kerja karena dapat mengakibatkan konsekuensi merugikan, termasuk penurunan produktivitas dan kinerja yang memburuk akibat berkurangnya kreativitas, serta potensi mendapatkan dampak buruk pada kesehatan karyawan. Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika mereka tidak merasa puas dengan hasil kerjanya. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang buruk juga dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Try A. S. di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia (2020) di PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada tahun 1919, Penghibahan otonomi diberikan kepada masyarakat kulit putih di Banjarmasin melalui Gemeente Raad Banjarmasin. Dewan tersebut terdiri dari 13 anggota, termasuk 7 orang Eropa, 4 orang pribumi, dan 2 orang asing dari Timur. Dewan tersebut diketuai oleh P.J.F.D. Van De Riveira dan memiliki seorang sekretaris bernama G. Vogel. Pada tahun 1938, Kalimantan menjadi pemerintahan Kalimantan, dengan Banjarmasin sebagai Ibu Kotanya. Kota ini ditingkatkan menjadi Stads Gemeente Banjarmasin. Pada tahun 1959 dibentuk daerah tingkat II Kota Banjarmasin. Meski masih resmi menjadi Ibu Kota Kalimantan Selatan, namun pemerintahan provinsinya telah dipindahkan ke Gunung Upih di wilayah Kabupaten Cempaka Kota Banjarbaru sejak 14 Agustus 2011.

Penulis memilih tempat penelitian di pemerintah Kota Banjarmasin di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin dan mengambil

Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan karena berdasarkan pengalaman dan pengamatan adik penulis yang pernah melakukan magang di pemerintahan kota pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin selama 6 bulan dan peneliti juga ada mendapatkan pernyataan dari tempat yang mau diteliti masalah yang dihadapi disana apabila terjadi mati lampu maka ruangan menjadi panas, gelap dan udara menjadi lembab karena ruangnya tertutup, ini juga termasuk dalam masalah tentang lingkungan kerja dan kalo karyawan disana tidak mengenal waktu libur, weekend, dan juga cuti bersama karena harus mendampingi kegiatan pimpinan. Hal ini bisa menjadi pemicu terjadinya berkurangnya kinerja karyawan stres kerja pada pegawai karena berkurangnya waktu istirahat, maka dari itu penulis ingin mengetahui lebih dalam terkait informasi yang telah didapatkan tentang lingkungan kerja dan stres kerja pada pegawai pemerintahan kota khususnya bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin dengan melakukan penelitian disana.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin?
3. Manakah diantara lingkungan kerja dan stres kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin
3. Mengetahui mana diantara lingkungan kerja dan stres kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin.
- c. Menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan, serta dapat digunakan untuk menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dapat mengidentifikasi masalah-masalah spesifik terkait lingkungan kerja dan stres yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui penyebab utama, manajemen dapat merancang

solusi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan, seperti pelatihan atau perubahan proses kerja.