

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini bagi setiap perusahaan maupun organisasi instansi dituntut memiliki sumber daya yang handal. Setiap perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga tercipta kinerja yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki peran penting dalam setiap kegiatan di perusahaan. Sumber daya manusia sangat diperlukan terutama dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan sector yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat sesuai kebutuhan manusia itu sendiri.

Kinerja merupakan sikap mental yang ditunjukkan karyawan kepada instansi. Menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kerja merupakan seluruh kemampuan yang dimiliki manusia untuk memenuhi tuntutan hidup mereka seperti halnya pakaian, tempat tinggal, makanan dan peningkatan taraf hidup. Karyawan merupakan aset utama dan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi.

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan perlu sekali menggerakkan serta memantau para pegawai agar menerapkan kedisiplinan saat bekerja. Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawai. Demi kelancaran menjalankan tugas para pegawai penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) maka perlu disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Lingkungan kerja yang menyenangkan tentu sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila Ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik

Secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja tentu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja dengan aman dan memungkinkan untuk bekerja secara optimal.

Jika para pegawai senang dengan lingkungan kerja mereka maka pegawai akan betah melakukan berbagai aktivitas dan menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah para pegawai melakukan aktivitas pekerjaan sehari-harinya. Berbanding terbalik jika lingkungan kerja yang kurang sehat dan tidak bagus maka akan membuat pegawai merasa terintimidasi sehingga menimbulkan performa yang menurun dan waktu dalam pencapaian tugas yang telah diberikan tidak berjalan sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang ditentukan menjadi tidak efektif dan efisien.

Stres dapat terjadi oleh setiap individu bisa terjadi kapan saja karena stress sudah masuk dalam kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan stress kerja. Kebanyakan manusia mengalami stress Ketika tidak mampu untuk menyelesaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada. Mendapatkan pekerjaan tambahan serta adanya tekanan kerja dan membuat pekerjaan lainnya menumpuk hal ini dapat memicu munculnya stress kerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Rajeshwara dan Aktharsha (2017) stress kerja terkait keluarga, stress terkait bawahan, stress akibat kelelahan dan stress berdasarkan kepribadian ditemukan sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi dan komitmen berkelanjutan memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan.

Disiplin kerja terbentuk dari suatu proses yang menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan organisasi, melalui kepatuhan menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan tentu hal utama yang harus dijunjung oleh setiap individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang dikembangkan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara tekun dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang

sudah ditetapkan (Sinambela, 2018). Dengan kedisiplinan yang sudah ditetapkan karyawan atau pihak perusahaan maka tidak dapat merubah peraturan dan konsistensi kerja akan terjaga. Ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas termasuk dalam indikator disiplin kerja. Beberapa aturan disiplin kerja guna membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, dan guna meningkatkan kinerja para karyawannya. Kurangnya disiplin kerja dari para pegawai tentunya akan menimbulkan banyak sekali ketidaknyamanan masyarakat.

Pengertian kerja secara khusus adalah potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup. Begitu halnya juga dengan pegawai penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di kelurahan kalibaru Jakarta utara. pegawai penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) merupakan satuan kerja yang berada di kelurahan yang dibentuk berlandaskan pada peraturan gubernur nomor 169 tahun 2015 tentang penanganan prasarana dan sarana umum tingkat kelurahan, dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Peraturan gubernur yang kemudian menjadi landasan pembentukan pekerja penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di tingkat kelurahan, yang juga merupakan gabungan dari pekerja harian lepas (PHL) di dinas-dinas. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh banyaknya sarana dan prasarana penunjang kehidupan warga Jakarta, maka dibutuhkan sebuah tim khusus yang dapat bergerak cepat untuk mengatasi permasalahan yang terjadi seperti tumpukan sampah di trotoar, saluran air yang tersumbat, hingga jalanan yang mulai rusak.

Produktivitas yang tinggi dituntut harus dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi. Hal ini selain dapat memberikan sisi positif namun juga dapat memberikan sisi negatif, salah satunya dengan munculnya penyakit akibat kerja. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dan dapat memberikan dampak negatif bagi kesehatan para tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja pegawai penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di kelurahan kalibaru sebanyak 75 karyawan.

Tabel 1. 1 Jumlah pegawai penanganan penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di kelurahan Kalibaru.

Usia	Jumlah (Orang)	
	Laki-laki	Perempuan
< 30 Tahun	16	-
31 – 35 Tahun	13	1
36 – 40 Tahun	12	1
41 – 45 Tahun	12	2
46 – 50 Tahun	9	1
51 – 55 Tahun	4	-
> 55 Tahun	4	-
Jumlah	70	5
Total	75	

Sumber: Kelurahan Kalibaru Kecamatan Cilincing Jakarta Utara

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa mayoritas karyawan penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di kelurahan Kalibaru memiliki rentang usia <30 tahun sebanyak 16 karyawan Laki-laki. mayoritas karyawan penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di kelurahan Kalibaru berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 70 dikarenakan recruitment yang dibutuhkan oleh dinas adalah laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan hanya berjumlah 5. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Terdapat fenomena yang terjadi pada pegawai penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) Jakarta utara. Ketua DPRD DKI Jakarta menilai kinerja petugas PPSU saat ini mulai menurun. Tidak menemukan petugas PPSU bersih-bersih untuk menjaga lingkungan. Akibatnya, wilayah-wilayah tersebut menjadi kotor. Banyak sekali anggota PPSU bukannya bekerja tetapi duduk santai di mobil pick up. Pemprov DKI Jakarta harus mengontrol dan meningkatkan kembali kinerja karyawan petugas PPSU. Sebab bagian eksekutif lah yang mengerti sistem kerja para petugas PPSU

Gubernur DKI Jakarta akan mengevaluasi para petugas PPSU yang kinerjanya menurun. Gubernur memerintahkan camat dan lurah untuk mengevaluasi para petugas PPSU di wilayahnya masing-masing. Gubernur

memastikan tidak akan mencatat petugas PPSU yang malas. Pemprov DKI hanya akan mengawasi kinerja mereka agar tak lagi menurun dan melaporkan petugas PPSU yang malas agar bisa langsung di evaluasi dan tidak ada lagi para karyawan tersebut malas-malasan.

Tuntutan pekerjaan dan tekanan pimpinan dapat mempengaruhi aktivitas para karyawan penanganan sarana dan prasarana umum di kelurahan Kalibaru yang menyebabkan para karyawan mengalami tingkat stres meningkat. Maka dari itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat menerangkan hubungan kausal antara lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode dan objek walaupun pada variabel bebas yang digunakan sama. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM PLS.

Beberapa aturan disiplin kerja guna membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, dan guna meningkatkan kinerja para karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa yang berlebih akan menimbulkan stres kerja bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja kerja para karyawan. Kurangnya disiplin kerja dari para pegawai tentunya akan menimbulkan banyak sekali ketidaknyamanan masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan”.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penanganan prasarana dan sarana umum kelurahan kalibaru Jakarta Utara.
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penanganan prasarana dan sarana umum di kelurahan kalibaru Jakarta Utara.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penanganan prasarana dan sarana umum di kelurahan kalibaru Jakarta Utara.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penanganan prasarana dan sarana umum di kelurahan kalibaru Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penanganan prasarana dan sarana umum di kelurahan kalibaru Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penanganan prasarana dan sarana umum kelurahan kalibaru Jakarta Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya peneliti inia adalah:

1. Bagi ilmu pengetahuan
Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu lembaga pemerintah.
2. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini dapat dijadikan penambah wawasan oleh peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) kelurahan kali baru Jakarta Utara.
3. Bagi instansi
Peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat dijadikan masukan, tolak ukur serta pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi tingkat kinerja SDM di instansi
4. Bagi masyarakat
Peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat guna meningkatkan wawasan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.