

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu harus dipastikan bahwa sumber daya ini dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Diperlukan sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa yang akan datang bisa tercapai melalui manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi. Mengelola sumber daya manusia tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawan. Dengan diadakanya riset sumber daya manusia (karyawan) secara intens diharapkan perusahaan mendapat umpan balik guna perbaikan kinerja perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kinerja pegawai

dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang di terima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Menurut Bambang Kussriyanto (2016:122) dalam Lewa & Subowo, (2016:132) “lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Bagaimana menilai bahwa sebuah perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman agar dapat bekerja lebih baik. Dengan lingkungan yang memadai menurut Sedarmayanti (2015: 112) terbagi menjadi lingkungan fisik (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna dan penerangan yang baik), dan lingkungan non fisik ( suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat dimana setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik.

Menurut Agus Ahyari (2010: 97 dalam Lewa & Subowo, 2015:131) “lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja”. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan pekerjaannya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga kinerja pegawai akan optimal.

Dalam pekerjaan tentunya karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, akan tetapi terkadang dengan adanya target yang harus tercapai seringkali pekerjaan dibebankan tidak sesuai dengan tupoksinya. Menurut Munandar (2016, Hal 383) beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan atau perusahaan tersebut. Beban kerja yang berlebih yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerja ataupun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi karyawan yang mungkin berdampak pada munculnya stress pekerjaan.

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Menurut Rivai & Sagala (2009) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Sementara oleh Ivancevich et al (2007:295) pada Saina (2016) bahwa stress kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui *stress reaction* dan *demands*.

Untuk memotivasi individu sebaiknya diketahui terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhannya, karena kebutuhan manusia tidak sama karena adanya

perbedaan cara berfikir, cara bertindak, situasi dan lingkungan tempat tinggal yang berbeda. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja seseorang. Saat pegawai mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja dengan giat dalam mengerjakan pekerjaannya yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, tetapi jika motivasi kerja pegawai rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah.

Menurut Wahyuni (2015:65) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Menurut Mary Coulter dalam Winardi (2015: 1) motivasi adalah kesediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Hasibuan (2015:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong individu untuk menunjukkan perilaku tertentu melalui energi yang menggerakkan segala potensi yang ada yang dapat mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal untuk memuaskan kebutuhan hidup dan mempertahankan hidup. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh pegawai di dalam organisasi tentunya perilaku yang menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi dan bukan sebaliknya.

Kaitanya dengan kinerja karyawan, rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai ciri khas dalam hal sumber daya manusia, sarana

prasarana dan peralatan yang dipakai. Sering rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padatnya sumber daya manusia karena di dalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit. Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit terdiri dari : 1) Tenaga kesehatan yang meliputi medis (dokter), paramedis (perawat) dan paramedis non keperawatan yaitu apoteker, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisioterapis, radiographer, perekam medis. 2) Tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, bagian sekretariat (administrasi), bagian SDM (personalia), bagian akuntansi dan mobilisasi dana dan lain sebagainya.

Persoalan yang seringkali muncul di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya di antaranya lingkungan kerja, lingkungan kerja dan stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja yang baik dan mendukung sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehari-harinya. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat kerja karyawan tersebut, secara langsung

akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerjanya, yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengelolaan lingkungan kerja di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya sebenarnya sudah dilaksanakan namun masih kurang maksimal karena RSUD dr. Soekardjo merupakan salah satu instansi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang kesehariannya selalau ramai dikunjungi dalam pengelolaan lingkungannya akan selalu mengalami berbagai kendala. Sebagai contoh saja, dalam pengaturan tingkat kebisingan atau pengaturan suhu ruang dimana pegawai bekerja menjadi satu hal yang cukup sulit dikarenakan para pengunjung bukan hanya menimbulkan kebisingan, kegaduhan tapi terkadang bisa mempengaruhi kondisi psikologis pegawainya meskipun sudah menjadi hal yang biasa.

Faktor kebisingan, cuaca atau suasana kerja dan kebersihan seringkali menjadi pemicu mudahnya para pagawai sulit untuk berkonsentrasi dan mudah terpengaruh suasana sehingga hal ini menjadi sebuah kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tuntutan pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal menjadi sangat berat dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan para pegawai terpengaruhi secara psikologis..

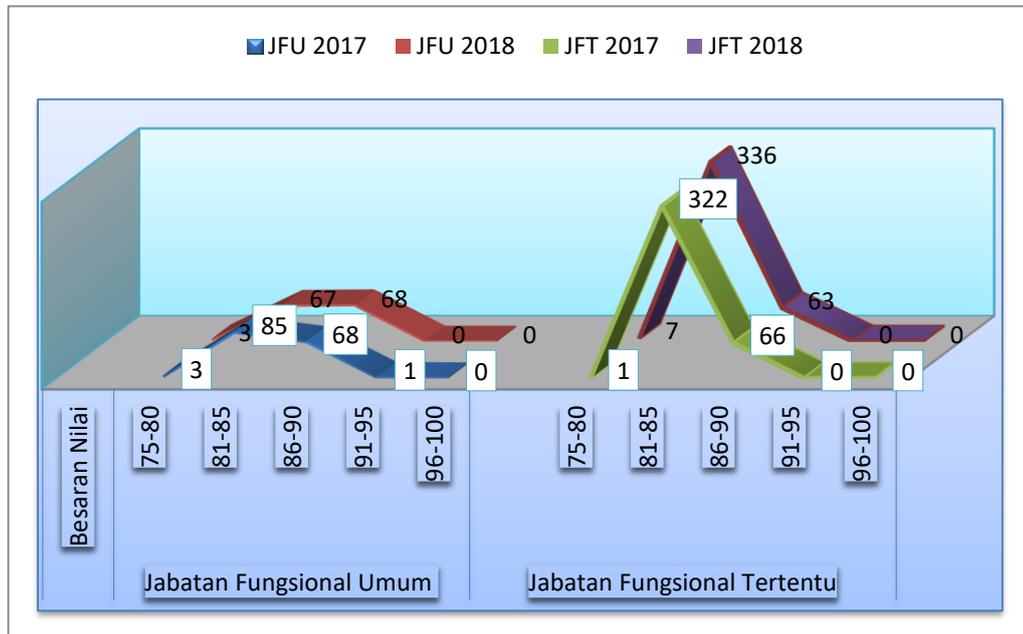
Seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya berimbas kepada hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan dampak mental, fisik dan sosial sehingga memberikan beban tersendiri bagi seseorang yang menjalaninya. Dalam setiap perusahaan ataupun organisasi, masing-masing individu dapat memberikan reaksi yang berbeda terhadap beban

kerja yang diperolehnya. Beberapa karyawan dapat mengatasi jauh lebih baik sementara yang lain dapat menderita dan merusak konsentrasinya dalam bekerja.

Sebuah penelitian terdahulu mengenai hal ini menjelaskan bahwa stres dapat berdampak negatif terhadap kinerja dikarenakan tekanan yang di akibatkan oleh beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya (Saina Nur, 2013).

Selain itu dari hasil observasi diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya masih tergolong belum optimal, hal tersebut dapat terlihat dari kegiatan yang berlangsung dalam rutinitas keseharian. Sebagian pegawai terkadang ada yang bekerja secara *overlapp* dimana ia harus mampu menangani pekerjaan yang sebenarnya bukan tugasnya, namun ada juga sebagian pegawai justru terlihat memiliki lebih banyak waktu luang bahkan tidak mengefektifkan waktu kerja dengan menunda-nunda pekerjaannya. Kebiasaan tersebut ternyata menimbulkan konflik bagi sebagian pegawai yang merasa tidak memiliki kekuatan untuk mengajukan kepada pihak pimpinan sehingga tidak jarang mereka melakukan protes dengan cara yang kurang baik seperti tidak mempedulikan kebersihan, atau bahkan mereka menghindari seniornya karena merasa tidak nyaman. Semua keadaan di atas perlu ditanggulangi secara tepat karena bisa jadi kondisi tersebut akan menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai baik secara individual maupun secara keseluruhan. Berikut tabel penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya periode 2017 dan 2018 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)**  
**RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya**  
**Periode 2017/2018**



Sumber: RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Permasalahan dan kondisi yang terkait dengan sumber daya manusia diantaranya : (1) belum maksimalnya kinerja yang ada pada Aparatur Sipil Negara pada RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya (2) beban kerja yang berlebihan dikarenakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan bahkan melampaui batas waktu (3) lingkungan kerja yang kurang menunjang situasi kerja pegawai.

Berdasarkan paparan diatas, maka perlu diadakan kegiatan yang bersifat penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang selanjutnya diformulasikan dalam judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN**

**KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (Studi pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional  
Tertentu RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya).**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasar uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, motivasi dan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Tertentu di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Tertentu di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, motivasi dan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Tertentu di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Tertentu di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Bagi dunia keilmuan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang berharga terutama kajian bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan motivasi. Lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi berdasarkan hasil survai merupakan hal yang baru dilakukan penelitian di RSUD dr. Soekardjo dalam kaitanya dengan kinerja pegawai yang terjadi dilapangan, sedangkan untuk stres kerja pernah dijadikan penelitian sebelumnya. Dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan motivasi memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai pembanding terhadap penelitian sebelumnya yang membahas materi manajemen sumber daya manusia apabila terdapat hal-hal yang tidak selaras dengan hasil penelitian yang saat ini dilakukan.

### **1.4.2 Terapan Ilmu Bagi Pihak Rumah Sakit**

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan dijadikan pertimbangan dalam rangka mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga sebagai informasi tambahan bagi pihak manajemen dalam pembuatan dan pengembangan strategi yang akan digunakan untuk mengelola pegawainya demi kemajuan pihak RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya secara lebih efektif dan efisien.

### 1.4.3 Bagi penulis

Sebagai bahan yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama terkait Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, yaitu dimulai pada bulan November 2019 sampai bulan April 2020. Untuk lebih jelasnya jadwal penelitian dapat dilihat dalam tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Jadwal Penelitian**

NO	URAIAN	BULAN																									
		Nov'2019				Des'2019				Jan'2020				Feb'2020				Maret'2020				April'2020					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Survei Awal																										
2.	Penyusunan UP																										
3.	Seminar UP																										
4.	Pengumpulan Data																										
5.	Pengolahan Data																										
6.	Penyusunan Tesis																										
7.	Sidang Tesis																										