

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk bertahan menjadi kecil. Kunci dari suatu keberhasilan adalah memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan yang terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusianya, karena itu merupakan aset utama. Oleh karena itu, perusahaan harus memperlakukan secara bijaksana.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Pada dasarnya SDM sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, SDM adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh faktor pendukung seperti sumber daya manusia atau pegawai atau tenaga kerja, sarana dan prasarana yang mendukung. Sehebat apapun faktor pendukung yang dimiliki suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya yang memadai maka perusahaan akan sulit untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan yaitu seperti lingkungan kerja yang bersih dan rapih akan membuat pegawai merasa nyaman ketika sedang bekerja, lalu motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai dapat maju dalam keahliannya, sedangkan stres kerja dapat timbul karena banyaknya pekerjaan sehingga akan menghambat pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai.

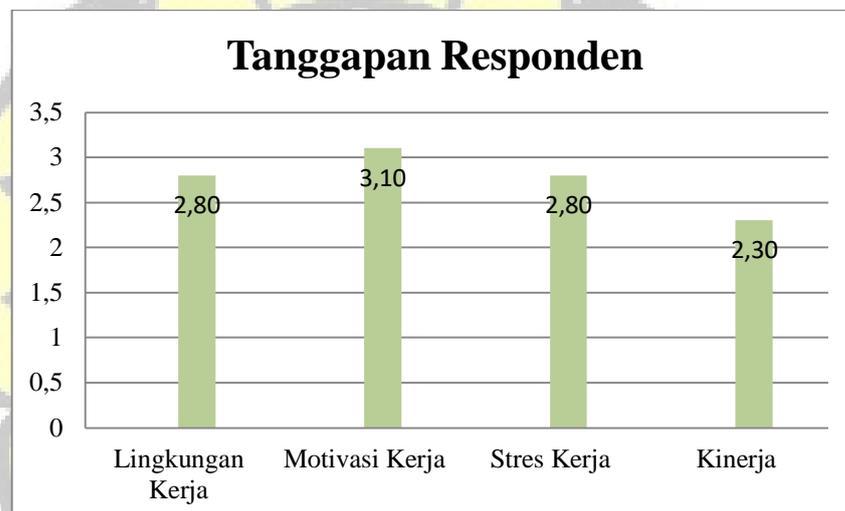
Sebagai instansi vertikal pemerintah, Perwakilan BPKP Provinsi Banten menjalankan visi dan misi BPKP pusat. Lingkup kerja perwakilan BPKP Provinsi Banten meliputi wilayah sembilan Kabupaten/Kota/ Provinsi serta Instansi Pemerintah Pusat yang berada di wilayah Provinsi Banten. Perwakilan BPKP Provinsi Banten sebagai lembaga pengawasan yang merupakan auditor internal pemerintah, telah melakukan kegiatan *assurance* dan *consulting* yang meliputi kegiatan pengawasan dan pembinaan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Perwakilan BPKP Provinsi Banten mempunyai peran strategis dalam membantu pelaksanaan pengelolaan pemerintahan yang baik (*Good*

Governance) di wilayah Provinsi Banten.

Pada instansi, kinerja itu sangat penting karena bisa menjadi tolak ukur bagi kinerja pegawai dalam kualitas kerjanya. Selain itu kinerja juga menjadi landasan dalam sebuah organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Menurut Edison (2016:190) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Robbins dan Judge dalam Burso (2018:50), “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Menurut Salleh dan Bakar (2018:48), “stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan”. Widiatmo (2020:9) dalam penelitiannya tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai mengemukakan bahwa hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 18 pegawai mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 di bawah ini :



Sumber: Data diolah oleh penulis 2021

Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Pra Penelitian

Berdasarkan gambar 1.1 dan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 maka dari 18 tanggapan responden pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten dapat diketahui bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 2,80 artinya, perusahaan sudah memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik. Dilanjutkan dengan motivasi kerja dengan nilai sebesar

3,10 yang diartikan bahwa responden setuju perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendukung kegiatan kerja. Kemudian responden juga memberikan nilai stres kerja sebesar 2,80 yang dapat berartikan pegawai merasakan jika pekerjaan yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres kerja. Pada variabel terakhir, responden memberi nilai kinerja dengan rata-rata 2,30 yang artinya kinerja pegawai rendah. Walaupun secara keseluruhan variabel memiliki nilai yang baik, namun angka kinerja lebih rendah dari pada variabel lainnya. Dapat disimpulkan perusahaan telah memiliki lingkungan kerja, motivasi kerja yang baik, pegawai juga merasa memiliki stres kerja dan kinerja pegawai masih rendah.

Berdasarkan Penelitian pendahuluan, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh yang melatar belakangi kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten melalui penelitian dengan judul diatas yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja baik tetapi kinerja pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten rendah.
- b. Motivasi kerja tinggi tetapi kinerja pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten rendah.
- c. Stres Kerja baik tetapi kinerja pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten rendah.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada variabel : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja serta Kinerja dengan jumlah responden seluruh pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

3. Perumusan Masalah

- a. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten ?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten ?
- d. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.
4. Untuk mengetahui Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini,berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan dibagi menjadi dua yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variable lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan secara praktis dan penanganan yang tepat dalam penyelesaian masalah perencanaan karier, penempatan kerja, dan kinerja terhadap karyawan. Sehingga diharapkan dapat menjadi referensi dalam menentukan kebijakan dengan sumber daya manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada Khususnya pada bidang studi manajemen.

2. Manfaat Peneliti

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapat selama kuliah di Universitas Darma Persada.

3. Manfaat Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau rekomendasi bagi Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten dalam menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai.

