

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia ini dapat disebut sebagai sumber daya manusia dimana kekuatan dan tenaga tersebut berasal dari manusia itu sendiri. Suatu potensi yang ada dalam diri manusia yang digunakan sebagai bentuk untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang telah mampu mengelola dirinya untuk mewujudkan kesejahteraan serta keseimbangan hidup. Keberadaan manusia pada suatu perusahaan sangat memiliki peranan penting, dimana dunia bisnis menuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan berkualitas untuk mencapai tujuan dan mengembangkan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan tidak selalu bergantung pada alat yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi perusahaan lebih bergantung kepada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan berbagai bentuk serta potensinya merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk keunggulan yang kompetitif dan menjadi suatu kunci kemajuan di masa depan. Pekerja merupakan salah satu keunggulan kompetitif utama dalam semua sektor bisnis. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting sebagai program didalam perusahaan.

Salah satu hal penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kinerja yang efektif bagi karyawan, karena karyawan yang Bahagia dapat dikatakan karyawan yang produktif. Bila karyawan merasakan lebih puas

akan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan melakukan suatu pekerjaan yang lebih efektif dan tinggi dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dapat dikatakan kinerja karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktifitas pekerjaannya, dimana produktifitas tersebut akan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Dalam rangka mencapai kinerja yang meaksimal, dibutuhkan beberapa peningkatan kerja yang optimal sehingga mampu mendayagunakan SDM kerja yang dimiliki oleh karyawan demi mencapai tujuan organisasi. perusahaan sangat perlu memperhatikan serta melihat berbagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana dalam hal ini memerlukan peran penting organisasi dalam meningkatkan stress kerja, pendidikan dan lingkungan kerja non fisik yang sesuai dimana berguna untuk mendorong terwujudnya sikap serta Tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan pada bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa, “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakantindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.” Artinya faktor internal dapat berasal dari stres kerja yang dimiliki karyawan sedangkan eksternal dapat berupa lingkungan kerja non fisik dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (disingkat PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Salah satunya PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dimana salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat khususnya wilayah Kota Sungai Penuh. Kinerja karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh saat ini masih adanya sebagian dari target atau sasaran kerja yang tidak selesai tepat waktu, Masih kurangnya kesadaran tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan dan kondisi lingkungan kantor yang masih kurang harmonis.

Menurut Hasibuan (2014:55) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan

yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja dimana stress kerja merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami suatu hal ketidak pastian serta mendapatkan tekanan secara psikis maupun fisik yang tidak bisa mengimbangi dengan tuntutan instansi.

Realita yang terlihat dilapangan di PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh terdapat beberapa karyawan yang kurang bersemangat atau bergairah dalam menjalankan pekerjaan serta tanggung jawabnya dikarenakan penyebab tingginya beban pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang telah direncanakan dan ditargetkan selesai malah keluar dari jadwal yang ditentukan, menjadikan batu sandungan untuk pekerjaan lain sehingga tidak bisa diselesaikan pada waktu yang tepat yang menjadikan stress kerja yang berlebih bagi karyawan.

Menurut Liza dan Sukiarti (2013:7) pendidikan merupakan dasar pengetahuan intelektual yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pendidikan akan semakin besar kemampuan untuk menyerap dan menerima informasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan.

Fenomena yang ditemui dilapangan adalah kondisi yang sekarang ini keterampilan dan pengalaman karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh yang tersedia lebih rendah dari yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat

menyebabkan perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Dalam upaya menyesuaikan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga pekerjaan yang telah direncanakan dan ditargetkan selesai secara cepat malah keluar dari jadwal yang ditentukan.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan PDAM Tirta Khayangan
Kota Sungai Penuh

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|----|------------|-----------|------------|
| 1. | S1/D3 | 24 | 48% |
| 2. | SLTA/SMA | 27 | 62% |
| | Jumlah | 51 | 100% |

(Sumber: PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan masih mayoritas merupakan lulusan SMA dimana pendidikan merupakan dasar pengetahuan intelektual yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pendidikan akan semakin besar kemampuan untuk menyerap dan menerima informasi terutama dalam hal perkembangan teknologi yang harus diimbangi dengan kemampuan karyawan yang mendukung demi kemajuan perusahaan. hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kerja seorang karyawan.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam berkerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Fenomena yang terlihat di PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh kurangnya hubungan yang baik antara karyawan dan kurangnya pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat karena lambatnya respon karyawan untuk menanggapi keluhan dari masyarakat sehingga mengakibatkan buruknya kinerja karyawan dimata masyarakat sehingga mempengaruhi lingkungan nonfisik bagi karyawan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENGARUH STRESS KERJA, PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA KHAYANGAN KOTA SUNGAI PENUH”

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya?
2. Bagaimanakah pengaruh Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya?

4. Bagaimanakah pengaruh Stress Kerja, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara silmultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara silmultan

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini nantinya diharapkan berguna sebagai bahan, masukan dan yang berarti yakni:

1.4.1 Manfaat Akademis

- a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai stress kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- b) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan dalam stress kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan stress kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.