

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua instansi pemerintah maupun swasta selalu dituntut untuk memberikan hasil terbaik dan mengharuskan agar meningkatkan hasil yang produktif, efisien dan efektif. Tingginya tuntutan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan akan melibatkan seluruh faktor yang menjadi peran di dalam instansi, bukan hanya faktor teknologi, sarana dan prasarana, fasilitas melainkan hal yang terpenting di dalamnya yaitu sumber daya manusia dengan tersedianya sumber daya manusia maka seluruh rangkaian pekerjaan akan terlaksana.

SDM merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, di kembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan Kehidupan manusia.

SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan bersifat teknis ataupun manajerial. Hal ini searah dengan konsep (Sedarmayanti, 2017:4) sumber daya manusia merupakan kekuatan-kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan, untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Dengan berbagai bentuk rasa takut dan ditambah lagi dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi setiap orang dari waktu ke waktu akan merasakan kesulitan, perubahan tingkah laku, serta sampai mengalami kesedihan dan emosional. Beberapa perihal tersebut terjadi di luar pekerjaan atau diluar organisasi dan beberapa lainnya terjadi di dalam organisasi. Jika seseorang berada pada kondisi tersebut maka akan sangat sulit untuk melaksanakan aktivitas seperti merasa stress dan mengalami kondisi ketegangan. Menurut

Mangkunegara (2009:157) Stres”adalah perasaan yang di alami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Menurut Lunthas (dalam Rivai 2009:307) mendefinisikan bahwa “stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang”.

Seseorang akan menjumpai masalah-masalah yang akan membuat kondisi seseorang tertekan hal ini terjadi dari faktor lingkungan, jika seseorang berada pada lingkungan yang baik maka diharapkan orang tersebut akan merasa senang dan nyaman serta bebas dari ancaman dan tekanan. Hal ini searah dengan konsep yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada disekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Kantor DLH (Dinas lingkungan hidup) yang merupakan salah satu kantor pembangunan daerah Kota Gorontalo yang berada di Jl. Rajawali No.16 Kelurahan Heledulaa Selatan, Kecamatan kota Gorontalo. Kantor ini juga memainkan peran sebagai lembaga yang membantu kegiatan masyarakat untuk mengumpulkan sampah-sampah/limbah yang ada disekitar rumah melalui program, jasa serta organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dengan beberapa pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo bahwa masih adanya beban kerja pegawai yang tidak merata sehingga pegawai sulit untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya ditambah lagi tuntutan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan sehingga pegawai tidak terjadi kepuasan kerja pada pegawai, ungkap salah satu pegawai yang ada. Masih adanya kecemburuan sosial yang sering terjadi sehingga antar pegawai tidak saling kompak sehingga

hasil kerja bisa terganggu atau ada pegawai yang sudah tidak mau datang ke kantor sehingga menyebabkan absensi menurun.

Gambar 1.1 Tugas Beban Kerja Untuk Kebutuhan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup



Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tugas Menyusun rencana operasional dilingkungan Seksi Pengendalian Pencemaran Lingkungan berdasarkan sasaran dan program kerja bidang pengkajiaan dan penataan lingkungan serta petunjuk teknis pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas. Dengan satuan hasil dokumen dengan 3 beban kerja. Kemudian pada tugas Melakukan penyusunan konsep kebijakan, Pedoman dan petunjuk teknis mengenai Pengendalian Pencemaran lingkungan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Dengan satuan hasil kerja yaitu dokumen menghasilkan sebanyak 6 beban kerja, tugas Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan seksi pengendalian pencemaran lingkungan sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang di tetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien dengan satuan hasil kerja dokumen memiliki 1 beban kerja, pada tugas selanjutnya yaitu Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan seksi pengendalian pencemaran lingkungan dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan

tugas hasil satuan kerja pada tugas ini yaitu dokumen dengan 1 beban kerja. Hasil satuan yang sama yaitu dokumen juga dengan tugas Menyediakan pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan seksi pengendalian pencemaran lingkungan secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan dengan beban kerja sebanyak 1 beban kerja, kemudian pada tugas lainnya dengan satuan hasil kerja laporan membutuhkan beban kerja sebanyak 12 pada tugas Melakukan kegiatan identifikasi dan inventarisasi usaha/kegiatan di wilayah kota gorontalo secara berkala untuk mengetahui tingkat pencemaran lingkungan berdasarkan peraturan dan perundang – undangan, 2 beban kerja pada tugas Melakukan kegiatan pemantauan kualitas Lingkungan melalui pengambilan dan pengujian sampel untuk menetapkan status kualitas lingkungan (air dan udara) di Kota Gorontalo, dan 3 beban kerja pada tugas Melakukan sosialisasi kepada usaha/kegiatan serta masyarakat terkait pencemaran lingkungan berdasarkan peraturan perundang – undangan, dan 6 beban kerja dengan tugas Melakukan analisis dan tindak lanjut laporan masyarakat terkait pencemaran lingkungan untuk mengetahui tingkat pencemarannya. Kemudian pada hasil satuan dokumen dengan tugas Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan seksi pengendalian pencemaran lingkungan dengan cara membandingkan antara rencana operasinal dengan tugas – tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja masa yang akan datang memiliki 1 beban kerja dan masih dengan satuan hasil yaitu laporan dengan tugas kerja melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis memiliki sebanyak 3 beban kerja.

Hasil penelitian awal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan formulasi judul penelitian, yakni :

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Fasilitas yang kurang memadai sehingga mempengaruhi lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai.
2. Masih adanya kecemburuan sosial yang sering terjadi sehingga antar pegawai tidak saling kompak sehingga hasil kerja bisa terganggu atau ada pegawai yang sudah tidak mau datang ke kantor sehingga menyebabkan absensi menurun.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan masalah yaitu :Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teori

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian serta masukan atau informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu manajemen sekaligus sebagai bahan referensi guna menambah wawasan atas teori-teori yang sudah ada dan dipelajari dengan kondisi langsung dilapangan.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi kantor atas hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran

kepada kantor dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia.