

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan hidup adalah semua benda yang hidup dan tak hidup serta kondisi yang ada didalamnya. Lingkungan hidup mempunyai unsur-unsur seperti udara, air, tanah, mikroorganisme, hewan, tanaman, iklim dan lain-lain dari komponen alam yang saling mempengaruhi melalui system arus materi, energy, dan informasi. Lingkungan hidup menurut Undang-undang tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, yaitu UU no 32 tahun 2009 adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup (Dewi, 2012).

Lingkungan hidup sangat dibutuhkan oleh manusia dan makhluk-makhluk hidup lain disekitarnya agar dapat terus melangsungkan kehidupannya. Oleh karena itu maka dibutuhkan kesadaran akan pentingnya pelestarian lingkungan hidup agar kerusakan lingkungan hidup yang terjadi saat ini dapat diatasi. Pelestarian lingkungan hidup dapat dilakukan dengan berbagai tindakan, diantaranya melalui penghijauan, pembuatan taman kota, melarang perburuan liar, dan tidak membuang sampah ke laut (Dewi, 2012).

Pemerintah memiliki peran penting untuk mengelola dan melestarikan lingkungan hidup. Untuk memaksimalkan peran tersebut, maka di setiap daerah ataupun provinsi dibentuk Dinas Lingkungan Hidup yang berfungsi untuk

membantu kepala daerah dan juga masyarakat untuk melestraikan, menjaga, serta melindungi lingkungan hidup di masing-masing daerah. Diharapkan dengan adanya Dinas Lingkungan Hidup tersebut pengelolaan lingkungan hidup di setiap daerah dapat terlaksana dengan baik, terukur, dan juga terarah (Fahmi, 2013).

Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Lingkungan Hidup, bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sub urusan persampahan dan air limbah serta bidang Lingkungan Hidup, Bidang Pengawasan dan Pemberdayaan Lingkungan, dan UPTD, penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai, penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Penataan Lingkungan, Bidang Pengelolaan Sampah, Bidang Pengendalian Pencemaran dan konservasi Lingkungan Hidup, Bidang Pengawasan dan Pemberdayaan Lingkungan, dan UPTD dan Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai.

Dalam memaksimalkan peran untuk mengelola dan melestarikan lingkungan hidup, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang memerlukan pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab/ tugas yang diberikan kepadanya. Jika para pegawai tersebut dapat menunjukkan kinerja yang optimal, maka hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap pelayanan untuk masyarakat disekitarnya. Dengan demikian Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dapat semakin produktif dalam melayani masyarakat dan mengelola lingkungan hidup.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas dan berlatih menganalisis kondisi lingkungan kerja dalam suatu instansi maupun instansi pemerintahan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja (Mathis dan Jackson, 2015).

Tabel 1.1
Program Pengembangan Kinerja Pengelolaan Persampahan Dinas
Lingkungan Hidup Kota Semarang

No	Indikator Kinerja	Target Dan Realisasi Kinerja Program Dan Kegiatan Tahun 2019		
		Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	Tingkat cakupan pelayanan penanganan sampah	89%	88.7%	99.66%
2	Persentase volume sampah terangkut dari TPS ke TPA	89%	88.7%	99.66%
3	Persentase pengoperasian TPA	100%	50%	50%
4	Persentase pengurangan sampah di perkotaan	22%	22%	100%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang Pada Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa persentase pengoperasian TPA dapat terealisasi 50% dari 100% target indeks yang ditentukan pada tahun 2019. Sementara pada indikator pelayanan penanganan sampah, volume sampah terangkut dari TPS ke TPA, dan pengurangan sampah di perkotaan pada tahun 2019 sudah dapat mencapai target yang diharapkan. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya kinerja pegawai (pengembangan kinerja) Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang sehingga hal tersebut mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat.

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil dari Pra Survey yang telah dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang diikuti dengan Persentase dan Indikator yang menjadi pedoman dalam Pra Survey.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Terhadap Pegawai Dinas Lingkungan Hidup
Kota Semarang

NO	Uraian	Jumlah Responden			
		Ya	Prosentase %	Tidak	Prosentase %
Stres Kerja					
1.	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja	20	77%	6	23%
2.	Banyaknya pekerjaan membuat saya kurang konsentrasi dengan pekerjaan tersebut	22	85%	4	15%
3.	Pekerjaan yang monoton membuat saya merasa bosan dengan pekerjaan yang ada	21	81%	5	19%
4.	Pekerjaan yang dikerjakan memiliki resiko yang tinggi	18	69%	8	31%
Motivasi Kerja					
5.	Gaji yang saya terima bisa untuk memenuhi kebutuhan pokok	19	73%	7	27%
6.	Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja saya	18	69%	8	31%
7.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari kantor	17	65%	9	35%
8.	Saya dapat bersosialisasi atau beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan semua rekan kerja	22	85%	4	15%
Lingkungan Kerja					
9.	Bangunan tempat kerja yang saya tempati sangat nyaman	15	58%	11	42%
10.	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sangat memadai untuk mendukung aktivitas kerja	14	54%	12	46%
11.	Fasilitas kerja yang tersedia	16	62%	10	38%

	saat ini sangat lengkap				
12.	Tersedianya sarana angkutan menuju ke kantor sangat mudah	17	65%	9	35%
Kinerja					
13.	Saya berusaha mengurangi tingkat kesalahan yang saya lakukan	18	69%	8	31%
14.	Saya berusaha meminimalisir kerusakan barang disekitar saya.	19	73%	7	27%
15.	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	17	65%	9	35%
16.	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan	20	77%	6	23%

Sumber : Pra Survey pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, 2021.

Pada Tabel 1.2 dari hasil pra survey yang diberikan kepada 26 responden pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, maka dapat dilihat pada pertanyaan ke-2 tentang stres kerja sebanyak 85% menyatakan bahwa banyaknya pekerjaan yang membuat kurang konsentrasi dengan pekerjaan tersebut. Pada pra survey motivasi kerja, pertanyaan ke-3 sebanyak 35% responden menyatakan bahwa pegawai merasa tidak tenang dalam bekerja karena tidak tersedianya jaminan kesehatan dari kantor. Hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Pada pra survey lingkungan kerja, pertanyaan ke-2 sebanyak 46% menyatakan bahwa peralatan kerja yang tersedia saat ini tidak memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas lingkungan kerja yang baik. Dari hasil pra survey dan juga fenomena yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dapat disimpulkan bahwa kurangnya sumber daya manusia khususnya pada tenaga

pegawai, menyebabkan stres kerja pegawai cukup tinggi, kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang lengkap, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Penurunan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, yang disebabkan oleh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dapat melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerjanya, diantaranya melalui pelatihan, seminar, memberikan layanan psikologi untuk para pegawainya. Dengan dorongan/dukungan dari instansi tersebut diharapkan para pegawai dapat memenuhi setiap target yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang sehingga dapat memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat.

Dengan meningkatkan kinerja pegawainya, Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang harus selalu memperhatikan Stres kerja para pegawainya. Stres kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi instansi terutama menyangkut kinerja pegawai. Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan Prastiyo (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Julvia (2016); Worang et al. (2017); Diputra & Surya (2018) bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Martini & Sitiari (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain stres kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang memberikan layanan motivator untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan diharapkan para pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya. Menurut Sutrisno (2012) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Tanpa ada motivasi yang baik pada pegawai maka pegawai tersebut tidak akan tergerak untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Jadi dengan diperhatikan kebutuhan pegawai, maka akan dipastikan kinerjanya akan termotivasi sehingga akan menguntungkan instansi tersebut jika kinerja pegawainya semakin baik. Hasil penelitian yang dilakukan Turmono (2018); Prastiyo (2019); Nuraldy (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Julianry et al. (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor stres kerja dan motivasi, lingkungan kerja tempat dimana pegawai tersebut berkerja juga tidak pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan Turmono (2018); Prastiyo (2019); Nuraldy (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Safira & Rozak (2020) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang
3. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Teoritis Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya penjelasan tentang pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang berkenaan dengan kekurangan di dalamnya dan kebutuhan untuk peneliti selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi UPT Kebersihan Wilayah III

Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

- b. Bagi Akademik Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja dampaknya terhadap kinerja pegawai pada UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.
- c. Bagi peneliti penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Kebersihan Wilayah III Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.