

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lingkungan hidup merupakan segala benda, daya, kondisi, keadaan, dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang kita tempati dan mempunyai hal-hal yang hidup termasuk kehidupan manusia (Emil Salim, 1986). Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 1997, lingkungan hidup 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 lain. Lingkungan hidup memiliki banyak sekali manfaat untuk manusia, diantaranya sebagai tempat bertahan hidup, tempat bersosialisasi, tempat untuk mendapatkan hiburan, sebagai sarana edukasi, dan masih banyak lagi manfaat-manfaat yang lainnya.

Lingkungan hidup memang mempunyai berbagai manfaat untuk manusia sehingga banyak manusia yang terus menerus mengeksploitasi kekayaan-kekayaan alam yang terkandung didalamnya. Sayangnya, banyak manusia yang terus mengeksploitasi lingkungan hidup tanpa memperhatikan kelestarian lingkungan, sehingga mengakibatkan rusaknya lingkungan hidup itu sendiri. Kerusakan lingkungan hidup yang disebabkan oleh ulah manusia diantaranya berupa punahnya hewan-hewan langka karena perburuan liar, banjir karena alih fungsi lahan, polusi udara, dan pencemaran air karena membuang limbah sembarangan.

Selain manusia, faktor lain yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan hidup adalah peristiwa alam. Peristiwa-peristiwa alam tersebut diantaranya, tsunami, gunung meletus, angin puting beliung, dan gempa bumi. Kerusakan-kerusakan lingkungan hidup yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung akan menyebabkan peran ataupun fungsi dari lingkungan hidup berkurang atau bahkan sama sekali tidak berfungsi jika dibiarkan terus menerus mengalami kerusakan.

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.

Pemerintah memiliki peran penting untuk mengelola dan melestarikan lingkungan hidup. Untuk memaksimalkan peran tersebut, maka di setiap daerah ataupun provinsi dibentuk Badan Lingkungan Hidup yang berfungsi untuk membantu kepala daerah dan juga masyarakat untuk melestarikan, menjaga, serta melindungi lingkungan hidup di masing-masing daerah. Diharapkan dengan adanya Badan Lingkungan Hidup tersebut pengelolaan lingkungan hidup di setiap daerah dapat terlaksana dengan baik, terukur, dan juga terarah.

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 Kehutanan. Dinas Lingkungan Hidup, dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang, dan Peraturan Walikota Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, disebutkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang lingkungan hidup.

Dalam memaksimalkan peran untuk mengelola dan melestarikan lingkungan hidup, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang memerlukan pegawai-pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas/tanggung jawab 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.

Tabel 1.1
Program Peningkatan Kualitas dan Akses Informasi Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup Tahun 2017-2018

NO	Indikator Kinerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
		Target	Realiasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
1	Indeks kualitas air	23 indeks	46 indeks	50 %	47.1 indeks	31.01 indeks	65.83 %
2	Persentase kelurahan ramah lingkungan yang terbangun pertahun	9 kelurahan	9 kelurahan	100 %	9 kelurahan	9 kelurahan	100 %

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang Pada Tahun 2017-2018

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan target yang dicapai dalam indikator indeks kualitas air di tahun 2018 jika dibandingkan dengan tahun 2017. Tetapi meskipun demikian, target indeks kualitas air yang dicapai pada tahun 2018 masih jauh dari target yang diharapkan, yaitu 65,83 % dari 100 %. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang sehingga hal tersebut mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat, khususnya dalam hal kualitas air.

Tabel 1.2
Program Penguatan Kapasitas Mitigasi dan Adaptasi Perubahan Iklim 2017-2018

NO	Indikator Kinerja	TAHUN 2017			Tahun 2018		
		Target	Realiasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
1	Jumlah Kampung Proklamasi	5 lokasi	5 lokasi	100 %	13 lokasi	10 lokasi	76.92 %
2	Persentase wilayah yang memiliki kapasitas adaptasi perubahan iklim	20 wilayah	20 wilayah	100 %	40 wilayah	40 wilayah	100 %
3	Solar Cell yang terbangun	10 unit	5 unit	50%	15 unit	14 unit	93.33 %
4	Luas area yang terkonservasi	3 Ha	3 Ha	100 %	1 Ha	1 Ha	100

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang Pada Tahun 2017-2018

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa terdapat penurunan target yang telah dicapai di tahun 2018 jika dibandingkan dengan tahun 2017 dalam indikator jumlah kampung proklamasi, yaitu dari sebelumnya 100 % menjadi 76,92 %. Sementara pada indikator pembangunan Solar Cell, terdapat peningkatan target yang dicapai pada tahun 2018 jika dibandingkan dengan tahun 2017, yaitu dari 50 % menjadi 90,33 %. Namun meskipun demikian pada indikator kinerja pembangunan Solar Cell, tetap saja target yang dicapai belum maksimal.

Dari kedua data berupa tabel diatas menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang masih belum maksimal dalam memaksimalkan fungsinya untuk mengelola lingkungan hidup dan menjaga kelestarian alam sekitar. Hal tersebut terjadi karena kinerja pegawai-pegawainya yang belum maksimal. Hal ini

tentu saja merugikan masyarakat Kota Semarang sehingga masalah tersebut harus segera diatasi.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah stress kerja, motivasi kerja dan konflik kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2009 : 1008). Stres kerja yang ada dalam perusahaan sering dijumpai pada karyawan, hal itu merupakan dampak dari setiap pekerjaan yang dilakukan seorang melebihi dari kemampuan yang dimiliki. Namun tingkat stres yang dirasakan seseorang tersebut berbeda bergantung kepada respon dari setiap individu. Menurut Robbins (2003:385) “Terlalu banyak stress menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah.”

Selain stress kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2012), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Sementara itu, menurut Azwar (2000:15), motivasi merupakan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga

yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa ada motivasi yang baik pada karyawan maka karyawan tidak tergerak untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Jadi dengan diperhatikannya kebutuhan pada karyawan maka dapat dipastikan akan merasa terdorong dalam bekerja, sehingga ketika karyawan memiliki motivasi yang baik maka segala sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dapat dikerjakan dan berarti karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2011:999) “Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Rivai dan Sagala, (2013:999) Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau presepsi. Menurut Luthans (2006:455) “Konflik tidak secara otomatis buruk bagi karyawan atau kinerja. Konflik yang rendah dapat meningkatkan kinerja.”

Banyak penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai ke tiga faktor diatas dimana hasilnya berbeda – beda. Penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia (2016); Worang (2017) membuktikan bahwa stress kerja

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Maskun (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Wenur (2018) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia (2016); Kumarawati (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Dhermawan(2012); Prihantini (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia (2016) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maskun (2016); Worang (2017); Wenur (2018) menunjukkan bahwa konflik kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa stress kerja, motivasi dan konflik kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian-penelitian yang terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja, motivasi dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai dan adanya fenomena kinerja pegawai yang belum maksimal, sehingga perlu dilakukan pengujian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan variabel bebasnya adalah: stress kerja, motivasi dan konflik kerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengambil penelitian dengan judul: **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengungkapkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang kurang optimal. Selanjutnya dapat dikemukakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang ?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang ?
3. Bagaimana konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan masukan untuk penelitian–penelitian selanjutnya dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya

yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu tentang pengaruh stress kerja, motivasi dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dalam hal teori yang selama ini dipelajari dalam proses perkuliahan ataupun penerapan dari teori tersebut didalam suatu perusahaan melalui proses penelitian secara langsung di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang untuk mengambil kebijakan–kebijakan khususnya dalam hal Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga diharapkan para pegawai dapat memenuhi harapan ataupun kriteria untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat secara umum yang telah membaca dan memahami penelitian ini, sehingga dapat berguna ataupun dapat diterapkan dalam berbagai hal.