

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam lembaga atau organisasi, manajemen dan perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis karena SDM adalah aset berharga. Setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang kompeten agar operasional berjalan lancar. Tingkat kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Yudianto et al., 2018: 19) mengemukakan bahwa Pencapaian kinerja pegawai mencerminkan hasil dari kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Setiap perusahaan berharap agar para pegawai bekerja secara efektif dan selalu berusaha mencapai hasil terbaik untuk kontribusi perusahaan.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. Perusahaan bertujuan menerapkan disiplin kerja tanpa paksaan agar pegawai patuh pada setiap peraturan yang berlaku. Pernyataan ini di dukung oleh (Susita et al., 2017:281) yang menyatakan bagaimana Seorang pegawai menunjukkan kesediaan untuk selalu mematuhi peraturan dan memiliki kesadaran penuh terhadap tanggung jawab dan tugasnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sujatmiko & Realize, 2018: 250) mengatakan Tingkat disiplin kerja memainkan peran krusial dan berdampak positif terhadap kinerja para pegawai.

Kemampuan tiap pegawai dalam menyelesaikan tugas pasti bervariasi karena dipengaruhi oleh faktor individu. Organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendukung proses produksi yang efisien. Kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat berdampak pada perilaku para pegawai, mengurangi semangat kerja, dan mengganggu konsentrasi, yang akhirnya menyebabkan penurunan kualitas kerja. Pengelolaan lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja fisik melibatkan pengaturan fasilitas dan peralatan yang mendukung kelancaran proses kerja, sementara lingkungan non fisik melibatkan aspek interpersonal dan kualitas hubungan di tempat kerja dalam perusahaan (Tonga & Huda, 2019: 5).

Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap lingkungan kerja karena hal tersebut memiliki konsekuensi yang langsung terhadap hasil kerja pegawai, dengan potensi efek baik maupun buruk. Banyak pekerja memilih untuk berhenti bekerja karena mereka merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak baik dan menyebabkan ketidakpuasan. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungannya, mereka akan merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif serta bersedia bertahan dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2018: 75) menyatakan Ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menyebabkan pegawai

menghadapi kesulitan dalam mempertahankan konsentrasi dan akhirnya berdampak pada kualitas kerja yang menurun. Dukungan dari organisasi sangat diperlukan agar pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna memaksimalkan kinerja mereka (Poakitaetal., 2019: 4165).

Selain lingkungan kerja, stres kerja juga mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai. Dalam berbagai perusahaan, pegawai sering dituntut untuk bekerja cepat dan tepat sesuai prosedur kerja, yang bisa menimbulkan tekanan. Tidak hanya beban kerja dan pemahaman terhadap standar kerja, stres pada pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti konflik pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja atau masalah pekerjaan yang berlanjut ke dalam kehidupan pribadi pegawai. Kondisi tersebut dapat menjadi pemicu timbulnya stres kerja pada pegawai di lingkungan perusahaan.

Upaya dalam mencegah dan mengatasi stres kerja yang berlebihan menjadi perhatian utama dalam menjaga kinerja pegawai. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat menjadi sumber daya positif yang membantu menghadapinya. Stres pada pegawai dapat dipicu oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kesulitan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kenyataan. Akibatnya, pegawai mungkin merasa terbebani dan hasil kerjanya menjadi kurang maksimal.

Hasil penelitian yang diperoleh (Setyawati etal., 2018: 411) menyatakan Dampak negatif dari stres kerja pada pegawai sangat besar dan

berpengaruh pada produktivitas serta efisiensi kinerja mereka. Stres adalah suatu kondisi yang dapat terjadi baik secara fisik maupun psikologis pada seseorang, dapat berasal dari tekanan internal dalam diri individu atau dari lingkungan eksternal (Dara et al., 2018: 139). Pernyataan ini sependapat dengan (Siagian & Wasiman, 2018: 4) menyatakan bahwa Tingkat stres yang berlebihan dapat menyebabkan perubahan signifikan pada emosi, psikologi, dan perilaku seorang pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Seorang pegawai yang senantiasa merasa bahagia di tempat kerjanya cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

Namun demikian kenyataannya pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik masih ada sebagian yang masih belum disiplin salah satu contohnya disiplin waktu kerja Hal ini terjadi karena kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan, sementara pengawasan ini termasuk dalam indikator kinerja pegawai. Masalah-masalah yang seperti ini dapat mengakibatkan masyarakat menilai kinerja para pegawai kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Permasalahan berikutnya mengenai stres kerja yang dialami pegawai rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik pegawai sering merasa tertekan karena atasan memberikan beban kerja yang berlebihan, dengan adanya tugas-tugas baru yang harus dikerjakan tanpa menyelesaikan tugas sebelumnya. Tingkat kekuatan mental kerja pegawai berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka di perusahaan. Kata-kata atau penyampaian yang tidak tepat dari pimpinan dapat mempengaruhi motivasi dan antusiasme pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan gambaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Rekam Medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?

## **1.3 Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengakajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar mendapatkan manfaat sebagai berikut :

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Dengan melakukan penelitian ini maka dapat menambah ilmu pengetahuan dan juga bisa untuk mengetahui apa yang harus dilakukan badan usaha atau instansi supaya pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan akan dapat menambah wawasan peneliti dalam melakukan penelitian tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Bagi Badan Usaha atau Instansi

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber informasi bagi badan usaha atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan bagi pembaca, menambah wawasan, dan sebagai informasi untuk perkembangan ilmu meningkatkan kinerja pegawai.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai bahan acuan, sebagai bahan informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya