

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam usaha jasa pelayanan kebersihan di Kota Bandung. Sebagai Badan Usaha Milik Daerah maka seluruh permodalannya berasal dari asset yang dipisahkan dari asset Pemerintah Kota Bandung. Dalam hal ini Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimiliki, agar dapat tercipta sumberdaya yang terlatih, professional, berkualitas, dan berpandang kedepan. Karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga yang dimiliki Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung diharapkan dapat mencerminkan kesiapannya dalam mengimplementasikan visi dan misinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005 : 9).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan pengamatan langsung pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, terdapat beberapa masalah mengenai kinerja pegawai berdasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung
Tahun 2013

No	Indikator	Responden										Jumlah	Skor Ideal	%
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.	Kualitas pekerjaan	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	30	50	60%
2.	Efektifitas waktu	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	50	82%
3.	Kreatifitas	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32	50	64%
4.	Pemanfaatan waktu	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43	50	86%

Sumber : Hasil Pra Survey

Dari Tabel 1.1 di atas ternyata masih terdapat masalah yang terjadi pada kinerja karyawan PD. Kebersihan, terutama dalam kualitas pekerjaan dan kreatifitas.

a. Kualitas pekerjaan masih kurang maksimal hanya mencapai 60% karena kurangnya kemampuan karyawan melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan.

b. Kreatifitas masih kurang maksimal hanya mencapai 64% karena masih adanya karyawan yang tidak mempunyai ide-ide untuk pencapaian tujuan organisasi dan kurangnya kemampuan karyawan dalam mengemukakan pendapat.

Kondisi tersebut diperkirakan disebabkan oleh beberapa faktor penyebab. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, belum tercapainya standar kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung, disebabkan para karyawan masih sering mengalamistres kerja. Permasalahan mengenai stress kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung, diantaranya :

- a. Beban kerja yang berlebihan, seperti tampak pada pengangkutan sampah, pekerjaan yang seharusnya dilakukan sesuai dengan aturan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, namun pada kenyataannya hal ini tidak sesuai dengan seharusnya, pekerja bekerja lebih dari waktu yang ditetapkan.
- b. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, terlihat pada beberapa ruangan kerja yang adadi PD. Kebersihan Kota Bandung, kondisi ruangan kerja belum tertata dengan baik dan rapih, serta fasilitas di dalam ruangan seperti penerangan dan temperatur ruangan kerja dirasakan belum nyaman.
- c. Kurang terjalinnya komunikasi dengan baik antar karyawan, diakibatkan karena terkadang karyawan tidak ada pada tempatnya pada saat jam kerja berlangsung.

Selain itu dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, juga diperoleh informasi bahwa masih rendahnya tingkat disiplin kerja dimana masih adanya :

- a. Jam masuk kerja, masih adanya karyawan yang datang terlambat ketika jam masuk kerja sudah dimulai.
- b. Jam istirahat dan jam pulang, masih adanya karyawan di kantin atau luar ruangan kerja ketika jam istirahat sudah habis dan masih adanya karyawan yang pulang kerja sebelum waktunya.
- c. Tanggungjawab karyawan masih rendah, dalam penggunaan sarana dan prasarana yang digunakan, seperti penyimpanan peralatan pengangkut sampah yang telah digunakan terkadang tidak tersimpan ditempatnya kembali.

Bertolak dari hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah stres dan disiplin pegawai, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini diberi judul :

“Pengaruh Stres Kejadian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Kebersihan KotaBandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang ada di PD. Kebersihan Kota Bandung dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masalah mengenai stres kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung, diantaranya :
 - a. Beban kerja yang berlebihan.
 - b. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
 - c. Kurang terjalannya komunikasi dengan baik antar karyawan.
2. Masalah mengenai disiplin kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung, diantaranya :
 - a. Jam masuk kerja, masih adanya karyawan yang datang terlambat.
 - b. Jam istirahat dan jam pulang, masih adanya karyawan di kantin atau luar ruangan kerja ketika jam istirahat sudah habis dan masih adanya karyawan yang pulang kerja sebelum waktunya.
 - c. Tanggungjawab karyawan masih rendah, dalam penggunaan sarana dan prasarana yang digunakan.
3. Masalah mengenai kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung, diantaranya :
 - a. Kualitas pekerjaan(*Quality of work*) karyawan, kurangnya kemampuan karyawan melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan.

- b. Inisiatif (*initiative*) dalam hal kreatifitas karyawan, adanya karyawan yang tidak mempunyai ide-ide untuk pencapaian tujuan organisasi dan kurangnya kemampuan karyawan dalam mengemukakan pendapat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas maka disusun perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Stres kerja karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
2. Disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini, dibagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan, dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, untuk melatih diri dan menerapkan hasil belajar selama perkuliahan kedalam dunia kerja sebenarnya. Selain itu juga untuk menambah wawasan tentang stress kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Bagi pihak lain, dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai penelitian sejenis. Sebagai dokumentasi untuk melengkapi sarana dalam menyediakan bahan bagi pihak yang membutuhkan.