

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang bertugas melaksanakan pengelolaan wilayah di bidang pembangunan dan infrastruktur sumber daya air. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah membutuhkan personel yang dapat bekerja secara baik dan benar. Mangkunegara (2016) mengatakan setidaknya aditiga indikator yang menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Indikator tersebut adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Penilaian kinerja pada Dinas Sumber Daya Air Lampung Tengah menggunakan metode penyusunan sasaran kinerja dan evaluasi jabatan atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP sendiri sudah diterapkan sejak tahun 2019 dan diperbaharui pada tahun 2021 dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (ASN) No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja ASN. Hal tersebut dikonkretkan dengan Surat Edaran Menteri No. 1/SE/II/2022 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Perlengkapan Sipil Negara. Dengan kriteria catatan objektif hasil kerja pegawai dan catatan evaluasi hasil kerja. Tujuan evaluasi pekerjaan meliputi kinerja, kualitas, waktu, dan biaya. Faktor penilaian pekerjaan karyawan meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Allah SWT berfirman dalam Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan" (QS.At Taubah : 105)

Perilaku kerja di tempat kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan ketentuan undang-undang. Dari hasil evaluasi, nilai-nilai tersebut dikelompokkan menurut predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), cukup baik (76-90), cukup baik (61-75), kurang baik (51-60) dan kurang baik (≤ 50). Identifikasi masalah pada Dinas Sumber Daya Air Kab. Lampung Tengah sebenarnya mengharapkan hasil kerja pegawai memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Namun berdasarkan data, kualitas kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kab. Lampung tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 berdasarkan data pra survey masih belum baik dan seperti yang diharapkan, diketahui sangat baik dengan skor angka di atas 90. data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data SKP Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020 - 2022.

Tahun	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2020	83,03	Baik
2021	82,75	Baik
2022	82,50	Baik

Sumber : Data Subbagian Kepegawaian Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah

Dilihat dari tabel tersebut dapat terlihat nilai dari hasil penilaian kualitas kerja (SKP) Dinas Sumber Daya Air Kab. Lampung tidak sesuai harapan, yaitu mencapai predikat sangat baik karena penilaian hasil kurang dari kriteria yang ada. Menurut data, rasio kinerja menurun dari tahun 2020 ke tahun 2021 tetapi cenderung meningkat dari tahun 2021 ke tahun 2022 sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja untuk kembali meraih predikat sangat baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kab. Lampung Tengah.
2. Dapat menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kab. Lampung Tengah.
3. Dapat menguji adanya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kab. Lampung Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti memiliki harapan bahwasannya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk peneliti, penelitian ini dapat memberikan gambaran pengetahuan dan pemahaman tentang MSDN. terlebih tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Sekaligus dapat mempraktikkan teori yang telah dipelajari di bangku kuliah.
2. Bagi Dinas Sumber Daya Air Lampung Tengah. Hasil penelitian ini akan memberikan informasi kepada instansi daerah khususnya pihak Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah sebagai suatu hal yang perlu dikaji dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Untuk Tingkat Akademi penelitian ini akan bermanfaat untuk penerapan ilmu khususnya dalam MSDM, dan sebagai bahan rujukan untuk peneliti lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah
3. Tempat penelitian berada di Jl. Ahmad Yani no.70 Kelurahan Bandar Jaya Timur Kecamatan Terbanggi Besar Kab. Lampung Tengah
4. Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu Februari - Maret 2023
5. Jumlah responden sebanyak 65 orang pegawai