

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan pemenuhan akan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan seorang pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan berada di bawah kendali individu. Hal ini terkait dengan kemauan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas individu, diukur melalui tingkat pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial. Indikasi kunci dari kinerja adalah karakteristik pribadi individu termasuk kompetensi dan kemampuan untuk menangani konflik peran, (Hamid and Narehan, 2015). Selanjutnya menurut Zafar, Qadoos (2015) menegaskan kinerja pegawai berhasil melengkapi tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien dalam lingkungan yang berubah. Namun demikian, selama kegiatan kerja formal, pegawai mungkin mengalami gejala fisik, pengaruh psikologis dan sosial yang dapat menyebabkan stres.

Selanjutnya Akgunduz (2015) menegaskan bahwa kinerja disebut juga sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang yang bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai dimana seorang individu berhasil melengkapi tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien dalam lingkungan yang berubah. Namun demikian, selama kegiatan kerja formal pegawai mungkin mengalami gejala fisik, pengaruh

psikologis dan sosial yang dapat menyebabkan stres. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah

dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang berada didalamnya sebagai peran utama dalam organisasi. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya manusia terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian target organisasi.

Dengan demikian, organisasi dan manusia sebagai makhluk sosial yang memerlukan komunikasi yang efektif, pro atau kontra adalah hal yang tak terpisahkan dari kehidupan dan juga memiliki peran penting pada semua kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh tujuan organisasi. Menurut Hendri (2019) menegaskan bahwa salah satu tantangan terbesar dalam manajemen adalah melaksanakan pembangunan manusia yang efektif dan membuat strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam Dinas Perhubungan yang menangani masalah transportasi umum, organisasi kinerja muncul dalam jangka waktu pemberian layanan berkualitas tinggi dan kepuasan pelanggan.

Keterlibatan pegawai adalah masalah perhatian bagi para pemimpin dan manajer di organisasi di seluruh dunia, mereka menyadari bahwa hal ini sebagai elemen yang penting untuk mempengaruhi organisasi efektivitas, inovasi, oleh sebab itu pemahaman mengenai perilaku organisasi pada suatu instansi atau perusahaan sangat penting. Dalam bekerja, tidak bisa dipungkiri bahwa setiap pegawai yang ada di organisasi pasti saling berinteraksi dengan pegawai lainnya, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, tetapi juga untuk saling bertukar informasi mengenai setiap perubahan yang terjadi di organisasi tempat mereka bekerja. Namun perbedaan penafsiran memicu munculnya miskomunikasi dan konflik.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2013) menyatakan bahwa kinerja organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil jika

didukung komunikasi yang baik dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat kinerja organisasi terganggu. Sering terjadinya konflik kecil antar pegawai atau antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya akibat kesalahan atau perbedaan persepsi. Dalam penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan terlaksana apabila tidak adanya dukungan kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi yang baik, suasana yang kurang baik akan mengakibatkan terjadinya stres kerja. Hal ini dapat berefek buruk pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari keamanan terhadap pegawai yaitu, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk berkinerja dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Setelah pegawai menyadari bahwa organisasi menganggap mereka penting, mereka akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan rasa kepemilikan untuk organisasi mereka.

Sedangkan dari penelitian Wahyuni (2014) adanya pengakuan dari apa yang dibutuhkan pegawai maka dapat menekan tingkat stres yang terjadi pada pegawai tersebut. Stres adalah salah satu isu dimana organisasi harus berurusan agar pegawai bisa nyaman menghasilkan kualitas kerja. Stres menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan seseorang, karena itu menyebabkan depresi dan dengan demikian merusak kesehatan, sikap dan perilaku kerja. Penyebab stres disebut stresor, yang bisa terjadi konflik di tempat kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian terlebih dahulu yang diteliti oleh Wu (2020) menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dewi dkk (2014) menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan juga signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dari dua

penelitian terdahulu tersebut didapatkan bahwa variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif, jadi pengamatan yang akan dilakukan selanjutnya akan membuktikan apakah memang hal tersebut terbukti dengan objek penelitian Pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.

Menurut penelitian Akgunduz (2015) Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, melainkan juga terhadap kinerja seseorang. Dimana dinyatakan bahwa stres kerja membuat kinerja menurun, sehingga pekerja tidak bisa menghasilkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan target. Dan menghasilkan penelitian dengan hasil stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja, lain dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Rusdi dkk (2019) menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dari dua uraian tersebut masih terdapat kesimpangsiuran pada hubungan antara stres kerja terhadap kinerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Endang (2016) menegaskan bahwa stres dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penelitian yang lain diteliti oleh Kristanto (2017) menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari uraian di atas masih terdapat kesimpangsiuran pada hubungan secara tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari uraian di atas dapat membuktikan bahwa banyak organisasi yang kurang memperhatikan pegawainya, sehingga mengakibatkan hal-hal yang membuat kinerja menurun. Tantangan inilah yang harus dihadapi pegawai saat bekerja, mereka akan mengalami stres kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Salah satu cara yang dapat meminimalisir terjadinya hal-hal buruk tersebut adalah mengelola sumber

daya manusia dengan sebaik mungkin, mengelola sumber daya manusia dengan baik akan menyebabkan kinerja pegawai yang baik bagi organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa transportasi dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Bangkalan, Jawa timur. Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan harus bisa menunjukkan *profesionalismenya* kepada pemerintah dalam berbagai bidang seperti berbaikan hingga peningkatan kinerja. Peningkatan kerja merupakan tugas pegawai dikarenakan pegawai adalah salah satu aset penting organisasi dan memiliki posisi central didalamnya. Seorang pegawai harus bisa menghasilkan hasil yang maksimal. Namun kenyataannya masih saja terjadi masalah yang menyebabkan penurunan kinerja. penurunan ini disebabkan oleh faktor stres kerja seperti beban terlalu berat, dan tidak puasny pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau masalah lainnya (Indrawati, 2013).

Sejalan dengan penelitian Rosnelly (2019) Hal inilah yang akan mengakibatkan pekerjaan yang padat sehingga akan menimbulkan efek negatif kepada pegawai, dimana pegawai mengalami tekanan yang menyerang fisiknya, tekanan inilah yang biasanya akan menimbulkan stres dalam bekerja, pegawai sulit untuk bias menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, jika pegawai ini telah mengalami stres maka ia cenderung tidak puas dengan pekerjaannya dan menjadi tidak puas dan tidak fokus dengan pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai yang semakin menurun.

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan, No., Jl. R. E. Marthadinata No. 1, W 06, Mlajah, Kec. Bangkalan, Jawa Timur 69116. Yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tranpotrasi. Dinas

Perhubungan Kabupaten Bangkalan membutuhkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal guna meningkatkan produktivitas dengan meminimalisir stres kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh stres terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, studi pada pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan ?
3. Apakah stres berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah stres berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.

2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh negatif terhadap kinerja pada pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pegawai PLH Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan
 Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.
- 2) Bagi Universitas Trunojoyo Madura
 Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.
- 3) Bagi Peneliti
 Penelitian ini diharapkan menjadi sarana peneliti dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam menempuh pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya
 Peneliti berharap hasil penelitian bisa menjadi referensi dalam proses belajar, sehingga nantinya bisa menambah wawasan peneliti selanjutnya agar kedepannya lebih baik.

