

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta memiliki harapan dan tujuan. Tujuan utama kebanyakan organisasi adalah untuk memperoleh dan mencapai laba maksimum. Dalam hal ini, setiap organisasi diharapkan untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dengan kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuan itulah, agar tujuan organisasi dapat tercapai maka organisasi harus mempunyai kinerja yang tinggi. Sehingga, kebijakan organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim organisasi yang baik, sehingga akan memberikan dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Kinerja pegawai dapat ditunjukkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005), dia memaparkan bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara komprehensif. Dalam hal ini, agar kinerja pegawai dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka pihak atasan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi pegawai. Ada beberapa hal yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, stres kerja dan kepuasan kerja (Noor dkk., 2016).

Stres kerja secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Robbins and Judge, 2008: 377). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi., dkk (2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, mereka menyatakan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja pegawai, karena pegawai yang stress cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah dan suka menyendiri sehingga kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal. Dalam penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Nur (2013), bahwa stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja pegawai di salah satu organisasi yang menjadi objek penelitiannya tersebut. Fathoni (2006: 176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012: 204).

Selanjutnya, permasalahan yang terjadi pada kelurahan di Kecamatan Bangkalan berkenaan dengan stres kerja adalah pegawai banyak yang memiliki beban kerja yang melebihi standar kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Kemudian, fasilitas yang ada pada kelurahan di Kecamatan Bangkalan kurang memadai, sehingga hal tersebut menjadi berat mengerjakan semua tugas kerja yang diberikan kepadanya. Adanya jarak komunikasi antara atasan dengan pegawai serta antara sesama rekan kerja di kantor. Selain itu, lingkungan kerja yang ada di tiap kelurahan kurang bagus, seperti kebersihan lingkungan yang kurang dijaga. Hal tersebut memengaruhi terhadap ketenangan pegawai dalam bekerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dalam hal ini didapatkan suatu

penelitian yang dilakukan oleh Javed *et al.*, (2014) dalam organisasi sektor publik di Bahawalpur City, dalam hal ini juga kepuasan kerja dapat mengurangi perputaran tenaga kerja, dan dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap organisasi, dibandingkan dengan pegawai yang tidak merasakan kepuasan dalam organisasinya. Dalam penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Salmah (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan apabila kepuasan kerja meningkat, hal ini akan meningkatkan juga pada kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu, Pamungkas (2015), juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, kepuasan kerja dapat berdampak pada pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan kualitas dan kuantitas target penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai. Menurut Luthans (2006: 243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kreitner (2005: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi Marhot Tua Effendi Hariandja (2009: 290). Menurut T.Hani Handoko (2007: 193) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan

yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Selain itu, permasalahan yang terjadi di kelurahan Kecamatan Bangkalan berkenaan dengan kepuasan kerja adalah jaminan finansial (kompensasi) yang tidak memadai, sehingga prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai di antara pegawai itu sendiri. Dan tidak adanya kesempatan promosi bagi pegawai sehingga kemauan dan kemampuan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja tidak terlaksana dengan baik. Adapun hubungan kerja dalam kantor kelurahan Bangkalan yang tidak dilakukan dengan baik seperti pengarahan tenaga/kerja yang belum terlaksana secara teratur karena adanya jarak komunikasi antar atasan dan pegawai. Selanjutnya yang menjadi alasan stres kerja sebagian besar pegawai kelurahan Bangkalan adalah masalah gaji, gaji kecil menurut sebagian pegawai yang memiliki beban kerja yang ringan tidak memperlmasalahkan tetapi bagi pegawai yang memiliki beban pekerjaan yang cukup berat ini sangat berpengaruh sebagai kepuasan kerja sehingga berpengaruh terhadap absensi dan *turnover*.

Kinerja pegawai menentukan kinerja perusahaan atau organisasi dan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dihindari terjadinya stres kerja pegawai karena stres kerja berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu,

kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Fenomena stres kerja dan kepuasan kerja bisa ditemukan di lingkungan kerja di kelurahan Kecamatan Bangkalan. Untuk itulah penulis tertarik membuat sebuah penelitian dengan judul: "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kelurahan se-Kecamatan Bangkalan)".

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Bangkalan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Bangkalan?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Penelitian tersebut diharapkan dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengembangan khasanah keilmuan.

2. Bagi kantor

Penelitian tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menilai kinerja pegawainya.

3. Bagi peneliti

Penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam memahami kinerja pegawai dalam sebuah kantor dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

4. Bagi masyarakat

Penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran bagi masyarakat tentang kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Bangkalan.