

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, baik instansi maupun itu organisasi yang memiliki fungsi sebagai asset. Sumber daya manusia adalah faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia baik akan dapat menjadi salah satu kunci penentu berkembang suatu organisasi karena pada dasarnya sumber daya manusia bekerja dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencanaan guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan. Setiap organisasi yang ada termasuk organisasi pemerintahan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas maka dari itu kinerja pegawai harus diperhatikan, hal ini dikarenakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya yang telah ditentukan sejak awal, maka setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat melayani kebutuhan konsumennya (masyarakat), hal ini sesuai dengan esensi dari keberadaan suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakat (Widiatmo, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi sehingga

mencapai tujuan secara bersama. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahlan, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2019). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan,

diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Menurut (Robbin, 2021) stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari (2021) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku Stress and Health, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mejalankan tugas– tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan (Nitisemito, 2021). Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi

yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2019) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2020) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data Kecamatan Babelan yang keluar dari tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah pegawai yang keluar	Pegawai akhir tahun
2021	1	57
2022	3	54
2023	4	50

Sumber: Data Kecamatan Babelan (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa di Kecamatan Babelan setiap tahun mengalami keluarnya pegawai. Jumlah pegawai yang paling banyak keluar adalah tahun 2023 yaitu 4 orang sehingga pegawai pada tahun 2021 total 57 orang, jumlah pegawai keluar pada tahun 2022 yaitu 3 orang sehingga pegawai pada tahun 2022 total 54 orang dan jumlah paling sedikit keluar adalah tahun 2021 yaitu 1 orang sehingga pegawai pada tahun 2023 total 50 orang. di sini menunjukkan banyaknya jumlah pegawai yang keluar di akibatkan banyaknya tekanan kerja yang memicu terjadinya stress kerja yang meningkat sehingga terjadinya pegawai kecamatan ingin keluar dari

pekerjaannya, dengan hasil pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh *negative* yang artinya apabila stress kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. (Widiatmo, 2021).

Menurut (Kusuma et al., 2023) Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Camat Kecamatan Babelan mengenai stress kerja menunjukkan bahwa pegawai merasa tekanan pada saat bekerja yang diberikan terlalu berat. Hal tersebut dapat terlihat dari gejala-gejala seperti pegawai merasa kelelahan yang berlebihan saat bekerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman,adanya faktor keluarga pegawai,kurangnya gaji atau upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Seperti Penyelenggaraan Pemerintahan umum, Penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pelayanan publik, Penyelenggaraan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, Pemeliharaan sarana dan prasarana umum, Pembinaan dan pengawasan pemerintahan kecamatan Penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan. Dengan pelayanan setiap hari dan harus kesana kemari dalam berbeda ruang dengan membawa dokumen yang dibawa. Melihat banyaknya tugas pelayanan di kecamatan sehingga timbulnya stress kerja pada beberapa pegawai kecamatan Babelan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai kecamatan Babelan dalam melayani masyarakat.

Permasalahan selanjutnya perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman, karena pegawai dapat menjadi betah dan setia kepada instansi pemerintah. Berupa fasilitas yang memadai, di beberapa ruangan tempat para pegawai terdapat terlambatnya pemeliharaan terhadap fasilitas yang ada berupa:

Tabel 1. 2 Jumlah Fasilitas

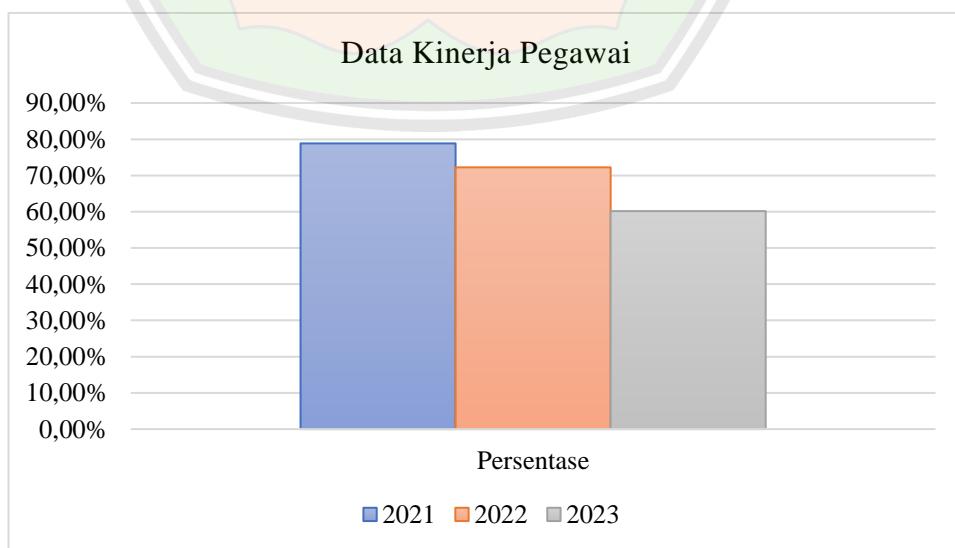
No	Sarana dan Prasarana	Jumlah Unit	Tidak Berfungsi	Keterangan
1	<i>Computer</i>	57	10	Komputer tidak layak pakai yaitu sebesar 30unit
2	Mesin printer	25	10	Printer cepat rusak
3	<i>Air conditioner</i> (AC)	10	2	AC tidak dingin
4	Penerangan cahaya (lampa)	10	5	Bohlam lampu cepat rusak
5	Jam Dinding	7	3	Karena sudah rusak

Sumber: Data Kecamatan Babelan (2024)

Pada tabel di atas diketahui bahwa Sebagian Sarana dan Prasarana kerja pegawai berupa *computer* yang ada berjumlah 57unit dengan yang tidak layak dan perlu pembaharuan sebanyak 10unit, selanjutnya mesin printer yang berjumlah 25 dengan yang tidak layak dan yang perlu pembaharuan sebanyak 10 unit, *air conditioner* mempunyai jumlah 10 unit yang berfungsi sedangkan unit yang tidak layak dan perlu pembaharuan sebanyak 2 unit,serta penerangan cahaya (lampa) yang berfungsi yaitu berjumlah 10 pcs sedangkan yang tidak layak dan perlu pembaharuan sebanyak 5pcs, selanjutnya jam dinding yang berfungsi berjumlah 7 sedangkan yang tidak layak dan perlu pembaharuan yaitu sebanyak 3 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa masih banyak sarana dan prasarana pendukung yang seharusnya mampu membantu para pegawai namun disini sarana dan prasarana tersebut masih perlu pembaharuan dan perlu perawatan yang lebih.

Fasilitas yang kurang baik ini perlu diperhatikan oleh Kecamatan Babelan, agar kenyamanan pegawai dalam bekerja dapat terpenuhi sehingga kinerja pegawai meningkat. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.(Santoso & Rijanti, 2022).

Kecamatan Babelan memiliki permasalahan tentang kinerja. Kinerja pegawai pada kecamatan Babelan menurun disebabkan karena kuantitas dan kualitas pegawai yang menurun pula. Hal ini ditunjukkan dengan pegawai kurang cekatan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan instansi, pegawai merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan perbaikan pelayanan publik/masyarakat tersebut dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh intansi dan juga ada beberapa kesalahan pada komputer dan penerangan cahaya Hal ini dapat dilihat dari data penilaian pegawai pada tahun 2022-2023 pada Tabel 1.3 sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Data Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan

Sumber: Data Kecamatan Babelan (2024)

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dari data kinerja pegawai 3 tahun terakhir dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kecamatan Babelan mengalami ketidakstabilan performa para pegawai, terlihat pada tahun 2021 dengan angka 78,86% Lalu pada tahun 2022 dengan angka 72,25%. dan terakhir Pada tahun 2023 mendapatkan angka 60,17%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada setiap tahunnya mengalami ketidakstabilan performa kinerja para pegawai kantor kecamatan babelan.

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, adapula faktor kepuasan kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja berkaitan erat dengan stress kerja yang dialami karyawan, disebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada pegawai kantor Kecamatan Babelan yang merupakan kantor bergerak dibidang pelayanan masyarakat. Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 1 angka 24 disebutkan: “Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Pendefinisian kecamatan menurut Undang-Undang ini “mengingatkan” akan definisi kecamatan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974. Kecamatan merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga

kemampuan melayani masyarakat akan lebih luas. Pada Kantor Kecamatan Babelan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapai, maka kinerja pegawai akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Namun demikian, upaya menciptakan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas dan tuntutan kerja yang diberikan terkadang melebihi kemampuan karyawan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja pada diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini kita lihat dari tingginya stres kerja pegawai untuk bisa melayani publik yang telah diterapkan dan kurangnya simpati antar pegawai dan pemimpin untuk melihat kondisi lingkungan kerja pada kecamatan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja”**

Terhadap kinerja pegawai melalui intervening kepuasan pegawai kecamatan babelan ”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai?
2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasaan pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah Kepuasan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan babelan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasaan pegawai pada kantor kecamatan babelan.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan.
4. Untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor kecamatan babelan.
5. Untuk mengetahui kepuasan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan.

6. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai pada kantor kecamatan babelan.
7. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai pada kantor kecamatan babelan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Bagi Peniliti

Untuk menambah wawasan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh Kantor kecamatan babelan terkait lingkungan kerja serta efeknya terhadap disiplin kerja.

2.Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja para Pegawainya.

3.Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk pengetahuan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari dasar-dasar penulisan dalam skripsi seperti latar

belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.