

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, baik atau buruknya kinerja dari suatu perusahaan ditentukan oleh seberapa besar kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja

akan berdampak pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai, demikian juga pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.

Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Sosial dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Menurut (SUSAN, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga kepuasan kerja pegawai. 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.

Menurut (**Gunawan, 2018**) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

(**Gofur, 2018**) menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif bagi pegawai dan mempunyai nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Demikian juga hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja tidak semua menunjukkan hasil yang positif. Hal ini dapat dikaji kembali dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Selain stres kerja, beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai.

Menurut (**Rolos et al., 2018**) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (**Arfani & Luturlean, 2018**) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Berikut ini data akuntabilitas kinerja yang diperoleh langsung dari perusahaan dengan tolak ukur indikator kinerja yang dilakukan pegawai pada tahun 2022.

Tabel 1. 1.

Tabel Perbandingan Realisasi Kinerja s/d Triwulan III Tahun 2022 dengan Target Akhir Renstra (Per Sasaran Strategis)

No	Indikator Kinerja	Realisasi s/d Tahun 2022	Target Akhir Renstra	% Capaian
1.	Persentase PPKS yang tertangani	39,82	65	61,26
2.	Persentase lembaga social kemasyarakatan yang aktif	90	90	100
3.	Tingkat capaian Kota Layak Anak	Nindya	Nindya	100
4.	Predikat APE	Pratama	Madya	50
5.	Rata-rata jumlah anak perkeluarga	2,4	2,55	106,25
6.	Persentasi Pasangan Usia Subur yang mendapatkan fasilitasi dan pembinaan 1000 HP kehidupan	50,91	55	92,56

Sumber: Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk keluarga Berencana

Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak

Dari tabel diatas terdapat terdapat 3(tiga) indikator kinerja yang masih belum tercapai yaitu persentase PPKS yang tertangani, Predikat APE (Anugrah Parahita Ekapraya) dan Persentase pasangan usia subur yang mendapatkan fasilitas dan pembinaan 1000 HP kehidupan. Belum tercapainya persentase 3(tiga) indikator tersebut dapat disebabkan adanya stres kerja yang cukup tinggi dikalangan pegawai yang disebabkan adanya tanggung jawab dan beban kerja. Dapat juga disebabkan kinerja yang menurun bila pegawai berhadapan tekanan atau desakan waktu. dan pegawai merasa kurang dapat dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi masalah, hal ini juga dapat menyebabkan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga persentase 3(indikator) tersebut belum tercapai. Hal ini akan

menimbulkan stres kerja dan beban kerja pegawai yang akan berdampak kepada kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil observasi lapangan, stres kerja dan beban kerja juga terjadi karena kurangnya kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga kurangnya dukungan sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Stres kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan kepuasan kerja pegawai, karena adanya stres kerja dan beban kerja yang tinggi, maka minat dan cara bekerja seorang pegawai dalam pekerjaannya tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya, jika stres kerja dan beban kerja rendah, maka seorang pegawai akan senang dalam melakukan pekerjaan dengan baik pula sesuai dengan tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Nugraha & Tjahjawati (2018)** Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan *Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)* memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, dan kerjasama yang tinggi/besar sehingga karyawan *Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)* dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Rindorindo et al.,(2019)** yang menunjukkan hubungan erat antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja berperan sebagai salah satu faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Parashakti & Putriawati,(2020)** yang berjudul ”Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Tentama et al.(2019)** dengan judul *“The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On JobSatisfaction”*. A high workload followed by consistency will have a positive impact, but a high workload that is not accompanied by consistency will have a negative impact. Perceptions of workloads and work problems will also change if employees have support from colleagues, supervision from superiors, and autonomy/authority to complete their work. The findings of this study have several practical implications

Suatu organisasi atau perusahaan perlu untuk memperhatikan kondisi pegawai dan beban kerja untuk mengatasi terjadinya stress terhadap pegawai sehingga dengan rendah tingkat stress yang dirasakan oleh pegawai akan mendorong kemungkinan muncul rasa kepuasan pegawai dalam bekerja, hal ini dapat mengurangi munculnya tingkat stress ditengah pegawai yang dapat memperburuk kondisi dan tingkat kesehatan pegawai. Bertolak dari uraian tersebut diatas, menarik untuk dicermati keberadaan Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok sebagai organisasi terdepan dalam membantu walikota melaksanan urusan pemerintahan di bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepala daerah. Atas dasar fenomena tersebut, mendorong penulis untuk

mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR DINAS SOSIAL PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PADANG PANJANG”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya stres kerja yang cukup tinggi dikalangan pegawai yang disebabkan adanya tanggung jawab dan beban kerja
2. Kinerja yang menurun bila pegawai berhadapan tekanan atau desakan waktu
3. Pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi masalah
4. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres kerja
5. Kurangnya kerja sama antara pegawai di perusahaan menimbulkan pekerjaan yang dilakukan menjadi lama selesai
6. Banyaknya pegawai yang mengalami stres kerja sehingga membuat pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja
7. Kinerja pegawai yang mulai menurun
8. Kurangnya semangat dalam bekerja

1.3. Batasan masalah

Kinerja dengan kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain:

Stres kerja, dan beban kerja, untuk penelitian ini dibatasi pada stres kerja(X1) dan beban kerja(X2) terhadap kinerja pegawai(Y) dengan kepuasan kerja(Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka beberapa masalah pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang
3. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.

4. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan atau sebagai aplikasi ilmu secara empiris, sehingga dapat menambah wawasan peneliti khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia ,sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatkan prestasi dari karyawannya. Perusahaan lebih memperhatikan stres kerja dan beban kerja untuk mencapai kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang maksimal. Serta sebagai pedoman membuat kebijakan terkait Sumber Daya Manusia (pegawai). Menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang produktivitas karyawan.

3. Bagi Masyarakat Umum

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian kedepannya.