

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam perusahaan karena perannya yang membantu perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Pada umumnya perusahaan didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Kinerja adalah sejauh mana pegawai dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Setiap perusahaan menginginkan pegawai yang memiliki kreativitas tingkat tinggi sehingga dapat memajukan suatu perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. (Syahputra & Jufrizen, 2019, ).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. (Wulandari & Bagia, 2021a)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai atau diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, Penempatan kerja yang tepat Semakin tepat posisi seseorang, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Rasa Aman, dan Hubungan dengan pemimpin . (Saragi et al., 2021)

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pada saat melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Padang, didapatkan fenomena bahwa kinerja pegawai masih tergolong cukup rendah, disebabkan karena pegawai merasa kurang puas dengan lingkungan pekerjaan, terlihat dari beberapa pegawai yang bosan dengan pekerjaannya dan memilih untuk bermain *handphone*. Hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, Agar pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, maka dapat dipastikan hal ini akan membuat betah para pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya, sehingga pegawai akan merasa puas dan semangat untuk bekerja, maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Selain itu kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui pencapaian yang ditetapkan, dengan demikian pegawai dapat melihat sampai mana kemampuannya dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan. Berikut adalah data capaian kinerja pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Padang.

**Tabel 1.1**  
**Data Capaian Kinerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Padang**  
**Tahun 2020**

<b>No</b>	<b>Bagian/Bidang</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Realisasi</b>
1.	Perbendaharaan	100%	85%
2.	Arsip	100%	91%
3.	Pembinaan	100%	87%
4.	Anggaran	100%	90%
5.	Keuangan	100%	88%
6.	Sekretariat	100%	77%

*Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Padang*

Dari data capaian kinerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Padang, dapat dilihat bahwa kinerja dalam realisasi anggaran yang ditargetkan masih belum terlaksanakan dengan baik. Pada Bidang Perbendaharaan Terealisasi Sebanyak 85%, Bidang Arsip Terealisasi Sebanyak 91%, Bidang Pembinaan Terealisasi Sebanyak

87%, Bidang Anggaran Terealisasi Sebanyak 90%, Bidang Keuangan Terealisasi Sebanyak 88%, Bidang Sekretariat Terealisasi Sebanyak 77%.

Berdasarkan data diatas dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Padang masih kurang, dilihat dari pencapaian setiap bagian devisi belum memenuhi target yang ditetapkan oleh Dinas. Hal ini dapat direalisasikan dengan baik apabila didukung oleh kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang berkualitas sangat berperan penting dalam mencapai target-target yang dilaksanakan. Pegawai yang memiliki kinerja bagus akan mudah menjalankan tugas-tugas yang diberikan tanpa mengalami kesulitan. Hasil kinerja yang baik dapat didukung oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang dapat menimbulkan stres terhadap pegawai.

Pada era sekarang ini tentu sebuah instansi memerlukan pegawai dengan kemampuan yang tinggi dan handal dalam melakukan tugas-tugasnya, hal tersebut agar instansi dapat mencapai keunggulan dalam jangka Panjang. Dengan kata lain, kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah dalam menghadapi berbagai perubahan. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik.

(Nabawi, 2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi

lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Saragi et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika pegawai melakukan kegiatan bekerja. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman, maka akan membuat pegawai menjadi termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

(Suntari & Rasto, 2018b) Lingkungan kerja yang baik juga mencakup tentang hubungan antar pegawai, Suasana kantor dan fasilitas kantor. Namun pada kenyataan dalam hal kondisi lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Padang dari pengamatan awal dapat diindikasikan bahwa pegawai berada dalam kondisi lingkungan yang kurang mendukung kenyamanan para pegawai. Oleh karena itu, Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat menimbulkan rasa senang, nyaman dan betah di kantor serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja atau karyawan terhadap organisasi yang di pengaruhi oleh organisasi dimana ia bekerja.

(Kenny & Satrianto, 2019) Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memperoleh kesenangan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja juga dapat di artikan sebagai suatu sikap yang baik dan menyenangkan yang

dimiliki oleh seorang pegawai terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dapat diwujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebankan kepada mereka. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitasnya pun akan meningkat.

Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang, Menurut hasil wawancara yang telah lakukan, beberapa pegawai mengeluhkan masalah lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja non fisik maupun fisik. dengan begitu pegawai mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Setiap Pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Beberapa pegawai merasakan ketidaknyaman di beberapa ruangan, Sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai di Dinas ini menjadi menurun.

(Nataria et al., 2019). Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis seperti cepat marah, merasa gelisah dalam bekerja, merasa bosan dengan pekerjaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

(Kenny & Satrianto, 2019). Stress kerja adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya.

Salah satu penyebab stres diantara staf perpustakaan yaitu tugas-tugas yang membosankan serta berulang-ulang. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Kondisi ini juga berlaku di dunia perpustakaan, salah satunya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan untuk melihat dampak negatif dari stres, yang dapat dilihat dari berbagai macam persoalan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat

membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi . Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup, pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stres. Stres muncul saat pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, mengenai stres kerja pada Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Padang tentu saja ada, baik dari kerjasama sesama tim, pembagian waktu kerja yang kurang tepat, serta masalah keluarga terutama bagi pustakawan wanita. Namun, hak dan kewajiban mereka selaku pustakawan harus mereka penuhi. Jadi beban kerja yang berlebihan akan membuat para pustakawan cepat lelah, bahkan sakit. Rasa lelah merupakan salah satu tanda bahwa seseorang mengalami stres ringan.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian (Suparyanto dan Rosad, 2020) memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya



terdapat perbedaan dan persamaan variabel. Persamaan variabelnya terdapat pada Stres kerja, sedangkan perbedaan variabel pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada Kinerja Pustakawan. Penelitian ini dengan penelitian tersebut sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dengan Teknik pengambilan sampel pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dan perbedaan yang lain yaitu dari segi tahun penelitian, pada penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

Dengan pernyataan hasil diatas, maka penelitian ini dilakukan karena terdapat perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya yang menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan pengujian Kembali agar terjadi kelurusan hasil penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA PADANG “.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Turunnya kepuasan kerja Pegawai yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai.
2. Kinerja pegawai masih kurang untuk memenuhi target capaian.
3. Beban kerja yang berlebihan membuat pegawai mengalami stress ringan.
4. Beberapa pegawai merasa stres karena kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas.
5. Tingkat kepuasan yang rendah pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang.
6. Lingkungan kerja yang belum efektif terhadap kinerja pegawai sehingga menurunkan kinerja pegawai.
7. Kurang nyamannya pegawai bekerja di beberapa ruangan.
8. Kurang meningkatnya kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.
9. Fasilitas yang masih kurang mendukung.
10. Kinerja pegawai yang masih tergolong cukup rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Stres kerja, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja (X) sebagai variabel independen, dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependent pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh Stres kerja, kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah ,penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang?

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan. serta penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu dan Pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan lalu disimpulkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan, wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.