

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara melalui kecakupan dan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya. Karena itu kepuasan kerja organisasi baik itu organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kepuasan kerja individu. Dalam hubungan ini faktor lingkungan kerja dan stres kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut pemerintahan kota Padang, Sumatera Barat memiliki kontribusi dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM), hal ini tercatat dari data Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada tahun 2021 mencapai 72,29% lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya yaitu sebesar 71,94%. Kekuatan utama dari suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai peninggalan dan komponen utama dalam melaksanakan pelayanan dalam organisasi. Oleh sebab itu penting bagi setiap pemerintahan di Indonesia, khususnya pemerintah daerah untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, karena pegawai sebagai penggerak organisasi akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi.

Menurut Handoko dalam (Tawas, 2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Tawas, 2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut merasa puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perbandingan antara persepsi dan harapan seseorang yang dalam hal ini berupa imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan dengan harapan

karyawan karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam menentukan seberapa jauh organisasi mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat peputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ronna yulia wuwungan, Rita N. Taroreh, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator dari lingkungan kerja yaitu; cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan.

Menurut Nitisemito (Tawas, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat

berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif.

Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting dalam instansi memerlukan pengolahan yang baik dan terencana, bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya instansi tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran maupun usahanya. Masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diatasi di dalam instansi. Salah satu permasalahan di dalam suatu instansi ataupun perusahaan adalah stres kerja.

Menurut (Rocky & Yantje, 2015) stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Menurut Rivai dalam (Andika & Irmayanti, 2021) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Definisi tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Handoko bahwa stres

adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Efektifitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam dalam bekerja. Dalam hal ini sangat diperlukan pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Hasibuan dalam (Plangiten, 2013) menyatakan kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suyanto dalam (Karnila & Wijaya, 2018) gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

Sumatera Barat memiliki 19 kota dan kabupaten termasuk di dalamnya kabupaten Pesisir Selatan. Pesisir Selatan adalah sebuah kabupaten di Sumatra Barat, Indonesia. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 5.749,89 km² dan populasi pada tahun 2021 sebanyak 515.549 jiwa. Ibu kota Pesisir Selatan berada di kecamatan IV Jurai, tepatnya di Painan. Kabupaten Pesisir Selatan memiliki 15 kecamatan dan 182 nagari. Salah satu kecamatan yang ada pada kabupaten Pesisir Selatan adalah kecamatan Batang Kapas. Batang Kapas merupakan kepala dari Bandar Sepuluh, terdiri dari 5 Nagari Yaitu Nagari IV Koto Hile, Nagari Koto Nan Duo IV Koto Hilie, Nagari Koto Nan Tigo IV Koto Hile, Nagari IV Koto Mudiak, Nagari Taluak. Setiap kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang telah terbagi sesuai wilayahnya.

Kantor camat Batang Kapas merupakan lembaga organisasi pemerintah yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan bagi seluruh masyarakat kecamatan Batang Kapas. Kantor camat yang terletak di kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan memiliki pegawai sebanyak 30 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil sebanyak 15 orang dan pegawai Honorer/kontrak sebanyak 15 orang. Organisasi pun menginginkan sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi. Salah satu faktor yang menentukan kualitas organisasi yaitu kepuasan pegawai atau karyawannya. Karena kepuasan kerja pegawai adalah kunci untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pada kantor camat Batang Kapas terbilang masih rendahnya kepuasan kerja, terlihat pada pegawainya yang merasa tidak bersemangat saat bekerja, kurangnya motivasi dan dorongan dalam bekerja, seringkali melupakan tanggung jawab dan

melaikan pekerjaan. Pegawai keluar masuk saat jam kerja, dan bahkan tidak kembali setelah jam istirahat selesai dengan alasan pekerjaan di luar lebih penting.

Pandangan tersebut menjelaskan bahwa seorang pegawai merasa kurang nyaman dan sesuai atas penempatan pekerjaan dengan keahlian/bidang yang dimiliki sehingga menimbulkan kecenderungan terhadap kepuasan kerja yang tidak terpenuhi. Berikut data pegawai pada kantor camat Batang Kapas dengan berbagai bidang yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Pegawai

No.	Nama Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1.	Camat	1		1 orang
2.	Sekretariat	1		1 orang
3.	Bagian umum dan kepegawaian	2		2 orang
4.	Bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan	2		2 orang
5.	Seksi pemerintahan	2		2 orang
6.	Seksi ketentraman dan ketertiban	1		1 orang
7.	Seksi kesejahteraan sosial	2		2 orang
8.	Seksi pemberdayaan masyarakat dan perekonomian	3		3 orang
9.	Seksi pelayanan	1		1 orang
10.	Tenaga kerja honorer		15	15 orang
Total		15		30 orang

Sumber: Kantor camat batang kapas, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pegawai secara keseluruhan pada kantor camat batang kapas sebanyak 30 orang pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian dengan 1 orang sebagai kepala pada setiap bagian. Kepuasan kerja yang dialami pegawai salah satunya dapat dilihat dari penempatan posisi pegawai, sedangkan pada kantor camat Batang Kapas ada beberapa penempatan

posisi pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga ketidakpuasan dirasakan di kalangan beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab yang sesuai dengan posisinya dapat menimbulkan adanya stres kerja. Selain itu stres kerja juga timbul karena adanya tekanan atau desakan waktu dalam bekerja, pada kantor camat Batang Kapas hal ini sering terjadi khususnya pada akhir bulan maupun akhir tahun seperti pada bagian kepegawaian dan pelaporan keuangan.

Berdasarkan hasil *survey* yang dilakukan peneliti ada beberapa penyebab stres kerja pegawai kantor camat Batang Kapas yaitu kejenuhan dalam melaksanakan tugas karena melakukan kegiatan yang berulang-ulang, jam kerja yang tidak kondusif, adanya selisih paham sesama pegawai dan masih banyak permasalahan-permasalahan pribadi lainnya seperti mengikuti trend dan gaya hidup yang berlebihan.

Fenomena yang lain berdasarkan data pra *survey* melalui wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja pada kantor camat Batang Kapas, menyatakan bahwa kurang adanya apresiasi terhadap karyawan berupa reward atau penghargaan. Berdasarkan hal tersebut dapat ditelaah bahwa kepuasan kerja dalam hal ini sangat memprihatinkan. Hal tersebut merupakan salah satu penyebab karyawan tidak merasa puas atas pekerjaan atau capaian yang dilakukan karyawan. Selain hal tersebut tentunya juga berdampak pada hal lain seperti

merasa malas dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan menumpuk, dan jatuhnya karyawan akan merasa stres terhadap pekerjaan yang tidak terselesaikan. Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja pegawai yang akhirnya merugikan instansi. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktifitas, minimnya kreatifitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar pegawai yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, bahkan munculnya kekerasan dalam lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ronna yulia wuwungan, Rita N. Taroreh, 2017) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin memadai dan kondusif lingkungan kerja yang ada, maka akan menimbulkan rasa puas terhadap apa yang dilakukan karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Triani, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Tawas, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bhastary, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika stress kerja dikelola dengan baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rocky & Yantje, 2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Poniasih Ni luh Gede & Dewi, 2015) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Karnila & Wijaya, 2018) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Plangiten, 2013) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rasyid & Kurniawan, 2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya memperhatikan lingkungan kerja, adanya tekanan-tekanan yang terjadi berkemungkinan berdampak pada stres kerja serta diperlukannya gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR CAMAT BATANG KAPAS KABUPATEN PESISIR SELATAN”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perhatian pimpinan terhadap kinerja pegawai belum optimal pada kantor camat Batang Kapas.
2. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan pada kantor camat Batang Kapas.
3. Banyaknya karyawan yang keluar masuk saat jam kerja pada kantor camat Batang Kapas.
4. Belum optimalnya apresiasi terhadap kinerja karyawan menyebabkan semangat kerja menurun pada kantor camat Batang Kapas.
5. Karyawan menerima beban kerja yang berlebihan sehingga menimbulkan stres pada karyawan kantor camat Batang Kapas.
6. Belum optimalnya semangat kerja yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan kantor camat Batang Kapas.
7. Belum optimalnya perhatian antara atasan kepada bawahan akan berdampak negatif terhadap komitmen kerja karyawan.
8. Tingginya tingkat keterlambatan maupun absensi karyawan dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal.
9. Belum optimalnya komunikasi antar karyawan sehingga sering terjadinya miskomunikasi

10. Lingkungan kerja yang dirasakan masih belum memadai bagi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dan gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel *intervening*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan pada kantor camat Batang Kapas?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap gaya kepemimpinan pada kantor camat Batang Kapas?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat Batang Kapas?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat Batang Kapas?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* terhadap kepuasan kerja pada kantor camat Batang Kapas?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* pada kantor camat Batang Kapas?

7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* pada kantor camat Batang Kapas?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan pada kantor camat Batang Kapas.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap gaya kepemimpinan pada kantor camat Batang Kapas.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat Batang Kapas
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat Batang Kapas.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* terhadap kepuasan kerja pada kantor camat Batang Kapas.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* pada kantor camat Batang Kapas.
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* pada kantor camat Batang Kapas.

1.6 Manfaat Penelitian

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

a) Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya lingkungan kerja dan stres kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintahan.

b) Bagi perusahaan atau instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kondisi instansi terhadap bagaimana cara mengetahui lingkungan kerja dan stress kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.