

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya visi misi dari instansi. Pencapaian visi misi instansi menunjukkan hasil kerja instansi tersebut. Sumber daya manusia adalah satu faktor penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu bekerja sama, baik secara rekan kerja maupun dengan atasan. Maka kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya instansi dalam mencapai tujuan instansi tersebut (dalam Hadi & Marwan, 2019).

Hal ini juga berlaku bagi pemerintah pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan yang memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun dan bekerja keras, agar terjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu organisasi harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberi hasil agar tercapainya tujuan organisasi (Ruhangningtias dalam Farmi, dkk. 2021).

Sesuai dengan pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Berdasarkan data dari *National Institute of Occupational Health and Safety* (NIOSH) tahun 2010 (dalam Wardhana, 2018), terdapat sekitar 40% pekerja yang melaporkan bahwa pekerjaan mereka tersebut sangat membuat stres; 25% berikutnya adalah mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sumber stres utama dalam kehidupannya dan 75% pekerja mempercayai bahwa pekerjaan yang sekarang lebih membuat stres dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya, 29% pekerja merasa sangat stres di tempat kerja, dan yang terakhir terdapat 26% pekerja mengatakan bahwa “saya cukup sering atau sangat sering merasa jenuh atau merasa stres terhadap pekerjaannya”. Data ini cukup membuka pandangan kita bahwa dewasa ini stres kerja sudah menjadi isu penting di dunia kerja yang jika dibiarkan terjadi akan dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Adanya tekanan tuntutan tugas dan peran pada pegawai ketika bekerja serta ketidakpastian ekonomi pada organisasi atau perusahaan yang menimbulkan banyak tekanan. Jika terjadi tekanan secara terus-menerus dalam bekerja, maka

dapat berpotensi menimbulkan kecemasan yang mana dampak terbesar dari kecemasan adalah stres (dalam W, dkk. 2015).

Selain itu melalui dari tekanan yang dibiarkan saja dalam kurun waktu yang cukup lama dapat mengakibatkan stres kerja yang berlebihan (dalam Dewi & Puspitadewi, 2022). Stres kerja yang berlebihan dapat membuat pegawai tidak mampu bekerja secara optimal, menjadi malas dan lalai terhadap tanggung jawabnya (Setiawan, 2017), hal ini dapat berdampak secara umum terhadap organisasional dan personal pegawai (Dalam Jum'ati & Wuswa, 2013).

Luthans (Dalam Rizkiyani & Saragih, 2012) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dimana menurut Robbins (dalam Kandi & Puspitadewi, 2023) mengemukakan bahwa “Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Kondisi stres dapat mengalami ketidakpuasan sebuah pekerjaan dan menurunkan prestasi kerja”.

Untuk meminimalkan terjadinya stres kerja pada pegawai perlu ditumbuhkan kebiasaan dan sikap kerja yang baik agar mempunyai dasar nilai-nilai yang budi dan luhur. Keadaan tersebut tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif, kenyamanan dalam lingkungan bekerja dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas

kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kualitas kehidupan dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan karakter para anggota atau karyawan terhadap organisasi (dalam W, dkk. 2015).

Menurut Luthans (2011) *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Sedangkan menurut Walton (dalam Soetjipto, 2017) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerjaan terhadap suasana dan pengalaman pekerjaan di tempat kerja. Casio (dalam Priyono, 2020) menyatakan bahwa menciptakan kualitas kehidupan kerja perusahaan harus membuat sebuah kebijakan yang dapat membuat kondisi kerja yang aman, melibatkan karyawan dalam setiap rancangan pekerjaan, kebijakan terkait dengan pengembangan karir, kebijakan tentang pengajian yang adil dan lain sebagainya. Perusahaan atau organisasi harus secara terus menerus menumbuhkan kembangkan semangat dan gairah kerja tersebut, sehingga terciptanya kualitas kerja yang bagus.

Bolhari (dalam Sarinah, 2023) menemukan adanya efek negatif dari stres kerja terhadap kondisi kualitas kehidupan kerja. Kondisi kerja yang penuh tekanan mengakibatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan menjadi buruk. Hal ini mempengaruhi kondisi psikologis yang menghalangi karyawan untuk berfungsi dengan baik. Hal ini dengan sendirinya memberikan kehidupan kerja yang tidak nyaman (dalam Iacovides, dkk. 2003).

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan dan fungsi dinas Pendidikan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh dinas Pendidikan sesuai kebutuhan dan kemampuan (dalam Roza, dkk. 2021). Menurut peraturan gubernur Sumatera Barat nomor 78 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas daerah, perlu menetapkan peraturan gubernur tentang uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dinas Pendidikan sebagai institusi yang berwenang dalam mengelola dan melaksanakan pendidikan bagi anak bangsa, berperan terhadap pengembangan amanat dan pemegang estafet pemerintahan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 11 Januari 2024 kepada Kasubag Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang menyatakan bahwa setelah mengumpulkan hasil pekerjaan, membuat pegawai sering melakukan izin untuk tidak masuk dikarenakan sakit seperti demam, kelelahan bahkan ada yang sampai masuk rumah sakit. Pekerjaan pada DISPEN tergolong banyak karena mengelola Lembaga pendidikan yang bukan satu saja tapi seluruh Provinsi Sumatera Barat. Apalagi pegawai disini di tuntut oleh pemerintah untuk menyelesaikan hasil pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ada dan dikerjakan dengan optimal. Selain itu, banyaknya pegawai yang kurang berpartisipasi aktif untuk membantu teman rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Dilanjutkan oleh lima pegawai, dapat diperoleh dari pegawai yang mengatakan stres dengan pekerjaan, karena tugas yang banyak dan menumpuk membuat pegawai harus lembur sehingga membuat pegawai memiliki jam tidur yang tidak teratur. Mengakibatkan selalu mengantuk dan menjadi tidak kondusif saat bekerja di kantor. Selain itu, pegawai juga sering mengalami keterlambatan dalam masuk jam kantor yang telah ditetapkan.

Banyaknya pekerjaan membuat pegawai merasa lelah sampai pusing karena takut pekerjaan yang dilakukan tidak bisa diselesaikan secara tepat waktu dan tidak optimal. Kemudian mengalami gelisah karena tekanan dari pemimpin untuk mengerjakan pekerjaan secara cepat dan harus sesuai apa yang sedang dikerjakan. Pekerjaan yang sangat banyak membuat pegawai selalu marah kepada rekan kerjanya, sehingga membuat kondisi tersebut tidak nyaman satu sama lain. Sampai mengalami sakit seperti demam, dan sakit asam lambung disebabkan terlalu memikirkan pekerjaan kantor dan didesak oleh pengumpulan pekerjaan. Membuat pegawai sangat sibuk dengan pekerjaan menyadkan pegawai tidak memperdulikan keluarganya, dan kondisi fisiknya.

Tekanan pekerjaan yang banyak membuat beberapa pegawai sering lupa yang mana pekerjaan yang harus segera dikerjakan dan yang mana bisa untuk dikerjakan nanti dan sampai pernah mengalami memberikan hasil pekerjaan yang tidak sesuai yang diinginkan oleh pemimpin. Sehingga membuat pemimpin sampai marah dan memperbaiki pekerjaannya langsung. Tuntutan pekerjaan yang banyak

dari pemerintah membuat beberapa pegawai harus mencapai pekerjaan dengan baik dan optimal.

Hal ini juga diperkuat oleh beberapa pegawai yang mendapatkan bahwa kurang diberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan *skill*, disebabkan pelatihan pegawai diberikan untuk yang pengalaman saja, yang dikirim adalah pegawai yang memiliki pengalaman bukan pegawai yang tidak berpengalaman. Selain itu, ditemukan pegawai yang tidak mau berpartisipasi aktif dalam membantu penyelesaian tugas yang dikerjakan oleh rekan kerja, karena dianggap itu bukan tanggung jawabnya.

Lingkungan yang tidak kondusif antara pegawai karena adanya persaingan antara rekan kerja yang membuat harus tampil dengan baik agar bisa menjadi terdepan dan mendapatkan kepercayaan terhadap atasannya. Permasalahan lainnya mushola yang terlalu kecil membuat para pegawai harus bergantian untuk melakukan ibadah. Hal ini menyebabkan waktu istirahat para pegawai lebih lama karena kondisi tersebut. Selain itu, pegawai juga merasakan kurang puas terhadap fasilitas kantor seperti ruang yang sempit, komputer yang tidak memadai, jaringan *wifi* yang terlalu lambat. Sehingga, pegawai merasakan kesal karena setiap pekerjaan selalu berhubungan dengan jaringan internet.

Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan stress kerja, hubungan yang terbentuk dapat bersifat rendah sampai tinggi. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Kandi dan Puspitadewi (2023) dengan judul "Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Perusahaan X"

menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan stres kerja. Arah hubungan pada kedua variabel tersebut menunjukkan arah negatif yang menjelaskan bahwa semakin tinggi variabel kualitas kehidupan kerja maka akan semakin rendah variabel stres kerja, sebaliknya apabila nilai dari variabel kualitas kehidupan kerja rendah maka nilai variabel stres kerja akan tinggi.

Peneliti yang pernah dilakukan oleh Aruldoss, Kowalski dan Parayitma (2021) dengan judul "*The Relationship Between Quality of Work Life And Work Lide Balancemediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: Evidence From india*" menunjukkan hasil penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Stres kerja pada individu dapat dikurangi dengan memperbaiki kondisi kerja di dalam lingkungan organisasi. Maka dari itu kualitas kehidupan kerja menjadi hal penting bagi menurunkan stres kerja pada individu.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Rudiyanto (2018) dengan judul "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Melalui Stres Kerja Pada Karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Petapahan Provinsi Riau" menunjukkan karyawan yang mampu mengelolah tingkat stress di tempat kerja maka secara signifikan mampu merasakan kualitas kehidupan kerjanya. sebaliknya karyawan yang mengalami stress di tempat kerja dikatakan tidak merasakan kualitas kehidupan kerjanya.

Peneliti yang pernah dilakukan oleh Hardani (2016) dengan judul "Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Hidup Perawat ICU Di RS Tipe B"

mendapatkan hasil bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kualitas hidup perawat adalah stres kerja. Dimana stres kerja akan memengaruhi seluruh dimensi kualitas hidup individu, baik melalui domain fisik, psikologis, hubungan sosial, dan lingkungan.

Peneliti yang pernah dilakukan oleh Mosadeghras, Ferlie dan Rosenberg (2011) dengan judul "*A Study of Relationship Between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention Among Hospital Employees*" menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan kualitas kehidupan kerja di kalangan rumah sakit. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal subjek penelitian, lokasi penelitian, dan tahun dilaksanakannya penelitian. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai di dinas pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai di dinas pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis pada ilmu pengetahuan psikologi, khususnya dibidang Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi. Dengan melihat dan mengaplikasikan teori-teori yang sudah ditemukan oleh ahli-ahli sebelumnya yang berkaitan dengan stres kerja dan Kualitas Kehidupan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai agar dapat lebih baik dan lebih maksimal kedepannya dalam menjalankan serta melakukan kewajibannya pada suatu organisasi.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan masukan positif bagi instansi berkaitan agar dapat menjalankan kewajibannya dalam mewujudkan visi dan misi instansi.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.