

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aspek individual seseorang pegawai mempengaruhi signifikansi terhadap kinerja. Tetapi, pengaruh aspek luar pula memberikan pengaruh pada pencapaian dan tercapainya kinerja pegawai. Karyawan memiliki tingkatan keahlian yang bermacam-macam dan berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pihak manajemen perusahaan dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya bersumber pada kinerja dari tiap-tiap kinerjanya.

Pada Revolusi industri 4.0 ini akan terjadi perubahan terbesar di dunia, dan jutaan pekerjaan lama yang semula mapan dan dapat diandalkan akan menghilang begitu saja, serta jutaan pekerjaan baru yang diluar dugaan akan muncul karena meningkatnya interaksi, konektivitas, dan batas antara manusia dan mesin, serta sumber daya yang lain akan semakin konvergen dengan teknologi komunikasi dan informasi (Safitri, 2022). Seiring dengan perkembangan zaman, Indonesia memasuki eranegara industri baru yang tidak lepas dari aktivitas perekonomian internasional, penuh dengan berbagai dinamika dan memerlukan keahlian serta sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi untuk meningkatkan aktivitas internal. Sumber daya aktivitas internal, Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan organisasi, karena manusia merupakan pemimpin dan penentu kegiatan organisasi. Sumber day

atau fasilitas suatu organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh pegawai yang berfungsi secara maksimal(Neksen, dkk., 2021).

Pegawai dalam bekerja disebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri, tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan pegawai. Apapun pekerjaan yang dilakukan pegawai itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan, dalam menyikapinya pegawai harus menerima sesuai beban pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga memengaruhi sikap emosi pegawaai di suatu perusahaan. Sebab, ketika lingkungan kerja membuat pegawainya nyaman, maka pegawai akan lebih produktif dan betah terhadap pekerjaannya. Terlebih lagi, pegawai dapat memanfaatkan jam kerja dengan efektif dan efisien(Sihaloho & Siregar, 2020).

Fenomena yang dapat dianalisis dari penelitian ini berfokus pada hubungan kompleks antara beban kerja, lingkungan kerja, stres, dan kinerja pegawai. Secara spesifik, fenomena ini dapat dibahas dalam beberapa aspek sebagai berikut :

1. Beban kerja dan dampaknya terhadap stres

Beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional terhadap kemampuan pegawai dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Pegawai yang merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang terlalu banyak atau dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi akan mengalami tekanan mental dan fisik. Hal ini dapat menyebabkan

kelelahan, kecemasan, dan penurunan kesejahteraan psikologis, yang selanjutnya dapat memengaruhi kinerja mereka

2. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dalam hal fasilitas fisik (misalnya kurangnya ruang kerja yang nyaman, kurangnya peralatan yang diperlukan) maupun lingkungan sosial (misalnya kurangnya dukungan antar rekan kerja atau hubungan yang tidak harmonis dengan atasan), dapat meningkatkan stres pada pegawai. Lingkungan kerja yang buruk atau toksik cenderung memperburuk kesehatan mental pegawai, mengurangi motivasi, serta merusak kolaborasi tim, yang pada gilirannya menurunkan kinerja **(Nengsih ,dkk., 2021)**.

3. Kinerja Pegawai yang Terpengaruh oleh Stres Kerja

Stres kerja yang tinggi cenderung mengurangi kinerja pegawai, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas hasil kerja. Stres dapat mempengaruhi konsentrasi, motivasi, dan energi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang memengaruhi komitmen terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap bekerja **(I Komang Budiasa,dkk., 2021)**.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai **(Harmon, 2019)**.

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut **(Nusran, 2019)** definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli **(Safitri & Astutik, 2019)**, Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai **(Safitri & Astutik, 2019)** mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Definisi stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Adapun kriteria penilaian kinerja pegawai Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Barat :

Tabel 1. 1
Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

No	Rentang Skor	Kualifikasi
1.	91-100	Sangat baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Tabel 1.1 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi kurang dan terakhir nilai 0-50% dengan klasifikasi buruk

Tabel 1. 2
Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	35,72 %	41,50 %	117,66 %
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Sarapan Tenaga Kerja	36,01 %	68,23 %	189,48 %
3	Meningkatnya Hubungan Industri	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	62,87 %	84,27 %	134,04 %
4	Berkembangnya a Kawasan Transmisgrasi	Indeks Perkembangan Satuan Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	40%	75,89%	189,73 %
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	72,08%	72,08%	100 %
5	Meningkatnya Akuntailitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinrja OPD	BB (78)	BB (72,26)	97,77 %
6	Meningkatnya Kuliatas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	81,67 %	93,02 %	113,90 %

Dari Tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa Sasaran Strategis 1 Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja dengan Indikator kinerja persentase tenaga

kerja yang kompeten melebihi dari target yang telah ditetapkan sebesar 35,72% terealisasi sebesar 41,50% (capaian 117,66%) dan Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Hubungan Industri dengan Indikator kinerja persentase tenaga kerja melebihi dari target yang telah ditetapkan sebesar 36,01% terealisasi sebesar 68,23% (capaian 189,48%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Sasaran Strategis 3 Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dengan Indikator kinerja persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan melebihi dari target yang telah ditetapkan sebesar 62,87% terealisasi sebesar 84,27% (capaian 134,04%) dan Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator kinerja indeks perkembangan satuan satuan perkembangan Permukiman Transmigrasi (IPSP) melebihi dari target yang telah ditetapkan sebesar 40% terealisasi sebesar 75,89% (capaian 189,73%).

Berdasarkan tabel diatas Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) sama dengan target yang telah ditetapkan sebesar 72,08% terealisasi sebesar 72,08% (capaian 100%) dan Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Akuntailitas Kinerja Organisasi dengan Indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD kurang dari target yang telah ditetapkan sebesar 78% terealisasi sebesar 72,26% (capaian 97,77%) sedangkan Sasaaran Strategis 6 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi melebihi dari target yang telah ditetapkan sebesar 81,67% terealisasi sebesar 93,02% (capaian 113,90%).

1.2. Identifikasi Masalah

1. Permasalahan kesehatan pegawai karena stres bekerja yang mengakibatkan pegawai tidak memiliki kesehatan mental yang baik dalam bekerja
2. Permasalahan yang terjadi dengan kinerja pegawai ketika mengalami banyaknya pekerjaan
3. Permasalahan yang didasari karena tuntutan pekerjaan dari atasan yang terlalu memberatkan pegawai tersebut sehingga pegawai itu sendiri kurang puas dengan hasil pekerjaannya
4. Permasalahan yang terjadi ketika memiliki banyak masalah dari internal maupun eksternal yang menghambat pekerjaan sehingga dapat mengakibatkan stres dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

Sumatera Barat?

5. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
6. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
7. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

5. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
6. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didalam

merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang sumber daya 12 manusia, khususnya yg terkait dengan beban karyawan, lingkungan kerja, stres kerja, serta kinerja pegawai.