

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung sampai seberapa keunggulan perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan tingkat stres karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Berbagai definisi tentang kinerja karyawan diungkapkan oleh para peneliti. Menurut **Wibowo (2015)** kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut **Khaerul Umam (2014)** mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. **Margono Setiawan (2016)** yang

dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

**Wawan Prahiawan (2014)** mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Malthis dan Jackson (2016)** kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut **Widayat (2014)** menyatakan bahwa kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Terdapat banyak penelitian mengenai stres kerja karyawan. **Robbins (2014)** mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Sementara itu **Schuler dan Jackson (2015)** mengemukakan bahwa terdapat empat "S" penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan) dan *Safety* (keselamatan). Aturan-aturan yang kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para

pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres bagi banyak pekerja.

Ada beberapa istilah psikologis populer yang sering dikaburkan sebagai “stres”. Pada hakikatnya, tentunya kata ini merujuk pada sebuah kondisi seseorang yang mengalami tuntutan emosi berlebihan dan atau waktu yang membuatnya sulit memfungsikan secara efektif semua wilayah kehidupan. Keadaan ini dapat mengakibatkan munculnya cukup banyak gejala, seperti depresi, kelelahan kronis, mudah marah, gelisah, impotensi, dan kualitas kerjanya rendah **Richards, (2017)**.

**Yusuf (2014)** berpendapat bahwa istilah stres tidak dapat dipisahkan dari *distress* dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan *distress*. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stressor yang dialaminya. Dalam banyak hal manusia akan cukup cepat untuk pulih kembali dari pengaruh-pengaruh pengalaman stres. Manusia mempunyai suplai yang baik dan energi penyesuaian diri untuk dipakai dan diisi kembali bilamana perlu.

**Sarafino (2015)** mendefinisikan stres adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang. Stres adalah tekanan internal maupun eksternal serta kondisi bermasalah lainnya dalam kehidupan (*an internal and*

*eksternal pressure and other troublesome condition in life*). **Ardani (2017)** mendefinisikan stress merupakan suatu keadaan tertekan baik itu secara fisik maupun psikologis.

Menurut **Richard (2016)** stres adalah suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku. Peristiwa yang memunculkan stres dapat saja positif (misalnya merencanakan perkawinan) atau negatif (contoh : kematian keluarga). Sesuatu didefinisikan sebagai peristiwa yang menekan (*stressful event*) atau tidak, bergantung pada respon yang diberikan oleh individu terhadapnya. **Compas Preece(2018)** berpendapat bahwa stres adalah suatu konsep yang mengancam dan konsep tersebut terbentuk dari perspektif lingkungan dan pendekatan yang ditransaksikan. **Yusuf (2014)** mendefinisikan stres sebagai pengalaman emosional yang negatif yang disertai dengan perubahan-perubahan biokimia, fisik, kognitif, dan tingkah laku yang diarahkan untuk mengubah peristiwa stres tersebut atau mengkomodasikan dampak-dampaknya.

Menurut **Syhabuddin(2017)** stres adalah suatu perasaan yang dialami apabila seseorang menerima tekanan. Tekanan atau tuntutan yang diterima mungkin datang dalam bentuk mengekalkan jalinan perhubungan, memenuhi harapan keluarga dan untuk pencapaian akademik. **Lazarus dan Evanjeli, (2016)** yang menjelaskan stres sebagai kondisi individu yang dipengaruhi oleh lingkungan. Kondisi stres terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut. Individu

membutuhkan energi yang cukup untuk menghadapi situasi stres agar tidak mengganggu kesejahteraan mereka.

Selain stres, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Menurut **Lussier (2014)** mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut **Siagian (2014)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut **Soetjipto (2015)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut **Desiana dan Soetjipto (2015)** kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut **Desiana dan Soetjipto (2014)**, kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas

akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri **Robbins (2014)**.

Dalam penelitiannya, **Desiana dan Soetjipto (2016)** menemukan bahwa terdapat sepuluh dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan (manajemen), upah, aspek intrinsik dan pekerjaan, supervisi, aspek sosial dan pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja dan *benefit*. Sedangkan **Luthans (2015)** membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi kelompok kerja dan juga kondisi kerja.

Stres kerja dan lingkungan kerja adalah dua variabel yang menjadi predictor variabel kepuasan kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini mengambil subyek di sebuah kantor Bupati Aceh Selatan tepatnya di Jl. T. Ben Mahmud, Tapak Tuan Aceh Selatan.

Factor yang dijelaskan di atas yaitu stress kerja dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan factor-faktor penting untuk meningkatkan pada suatu organisasi atau perusahaan yang menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam menjangkau tujuan sangat bergantung pada kinerja organisasi karyawannya.

Bupati, dalam konteks otonomi daerah di Indonesia adalah sebutan untuk kepala daerah tingkat kabupaten. Seorang bupati sejajar dengan wali kota, yakni kepala daerah. Pada dasarnya Bupati memiliki tugas dan wewenang memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD

kabupaten. Bupati dipilih dalam satu pasangan secara langsung oleh rakyat di kabupaten setempat. Bupati merupakan jabatan politis ( karena diusung oleh partai politik), dan bukan pegawai negeri sipil.

Sebelum tahun 1945 gelar bupati sebenarnya hanya dipakai di pulau Jawa, Madura, dan Bali. Dalam bahasa Belanda, bahasa administrasi resmi pada masa Hindia Belanda, istilah bupati disebut sebagai *regent*, dan istilah ini lah yang dipakai sebagai padanan bupati dalam bahasa Inggris. Semenjak kemerdekaan, istilah bupati dipakai untuk menggantikan regent seluruh wilayah Indonesia.

Kantor yaitu sebuah tempat dimana kita bekerja dengan santai dan dengan fasilitas yang mencukupi namun di kantor Bupati Aceh Selatan tidak begitu memadai sebab masih banyak fasilitas yang belum lengkap dan ruangan setiap para pegawai tidak lah luas dan nyaman bahkan kebisingan jalan sangat lah mengganggu aktifitas para pegawai dalam bekerja. Namun dibalik itu di tutupin dengan alam yang begitu indah di sekitar kantor tersebut, untuk beristirahat atau pun mencari udara segar sangat lah nyaman dan tenang apalagi di sore hari, angin yang begitu sejuk, pohon-pohon di sekitar pun sangat lah indah.

Banyak hal yang harus di perbaiki kedepan nya apalagi dari segi pegawai, yang di ambil tanpa membutuhkan nya seleksi dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan pendidikan nya yang harus di lihat lagi dalam penempatan pekerjaan. Dan lambat nya sistem kerja karyawan di sebabkan oleh pegawai di usia lanjut yang masih bekerja di sana, mereka kurang dalam segi teknologi dan internet dalam menginputkan data-data masyarakat. Bahkan banyak banget

terjadi kesalahan dalam mengimputkan data. Dalam masalah teknologi pegawai harus di ambil dari era sekarang sebab masih banyak kelulusan terbaik yang bisa mengerjakan pekerjaan tersebut dengan lebih baik lagi. Dan harus juga dibatasi umur dalam pengambilan atau batasan bekerja untuk keseluruhan pegawai (pensiun).

Berdasarkan hal diatas maka hal yang sangat perlu untuk dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut pada kantor Bupati Aceh Selatan (NAD) Dengan memberi judul **Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Aceh Selatan.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Masih ada kurangnya optimalnya kinerja organisasi yang ada
2. Banyak pegawai yang datang terlambat. Hal ini teridentifikasi dari rekapitulasi kehadiran pegawai.
3. Masih banyak pegawai yang penempatannya tidak sesuai latar belakang pendidikan nya.
4. Tidak tepat waktu pegawai dalam menyelesaikan laporan pekerjaan
5. Minimnya fasilitas yang ada di setiap ruangan / bagian
6. Pegawai sering mengambil cuty tiap bulannya bahkan perminggu.
7. Masih dirasakan kurangnya disiplin antar pegawai

8. Belum menyediakan tempat parkir yang luas atau memadai
9. Minimnya sosialisasi antar pegawai antara satu dengan yang lain
10. Kurang nya pembentukan kerja sama dalam setiap pekerjaan sehingga hasil yang di dapatkan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini .peneliti hanya membahas tentang “pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Bupati Aceh Selatan”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan.?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan.?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.?
6. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui adanya kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan.?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai melalui adanya kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan.?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan mengestimasi :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui adanya kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan.

7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui adanya kepuasan kerja pada kantor Bupati Aceh Selatan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kepuasan sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

- a. Bagi kantor Bupati Aceh Selatan

kantor Bupati Aceh Selatan menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil selama ini , sehingga dimasa yang akan datang kantor Bupati Aceh Selatan dapat menentukan kebijakan .

- b. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkulihan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

- c. Bagi pihak lain

Sebagai informasi tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin melanjutkan pengembangan penelitian ini, dan sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

## 2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian . Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dan bidang sumberdaya manusia.