

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan era globalisasi, perusahaan harus memiliki strategi manajemen yang baik agar mampu mencapai tujuan organisasi, salah satunya yaitu memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam bersaing. Maka dari itu, instansi perlu melakukan pembinaan dan pemeliharaan terhadap sumber daya manusianya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, Suatu instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas tinggi, disiplin, profesional, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, dikarenakan faktor sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan, dalam hal ini yang menentukan ialah bagaimana pegawai mampu mengembangkan kemampuan dan keahliannya baik di bidang manajerial dan teknis operasional.

Tingkat kemampuan sumber daya manusia di perusahaan dalam mengelola instansi akumulasinya disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono: 2012).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009:6). Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Kinerja karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga tinggi. Karyawan akan mampu memberi peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerja terkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalinnya harmonisasi dengan rekan kerja (Sukmawati dkk, 2011:555).

Pegawai adalah aset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap organisasi. Pegawai dalam sebuah perusahaan menduduki posisi yang sangat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat

Fenomena stres kerja yang terjadi di Sekretariat Daerah Jawa Barat juga bisa kita amati dari faktor ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Ketidakpuasan pegawai bisa kita amati salah satunya yaitu dari data tingginya keluar masuk pegawai (*turnover*). Berdasarkan data dari Divisi Hukum dan SDM selama dua tahun terakhir, kita dapat melihat tingkat kenaikan *turnover* yang cukup tinggi pada Sekretariat Daerah Jawa Barat. Berikut data *turnover* pada tahun 2015, 2016 dan 2017.

Tabel 1.1.
Data Tabel Turnover Pegawai Setda Jabar Tahun 2015, 2016 dan 2017

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah Karyawan yang keluar	Turnover
2015	2	3	1,5%
2016	11	4	36,3%
2017	14	6	18,2%

Sumber : Sekretariat Daerah Jawa Barat

Dari data diatas diperoleh hasil bahwa *turnover* pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat pada tahun 2015 sebesar 1,5% dan meningkat pada tahun 2016 menjadi sebesar 36,3% akan tetapi pada tahun 2017 kembali mengalami penurunan menjadi 18,2%. Jadi tingkat *turnover* tertinggi adalah pada tahun 2016 dan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Setda bahwa salah satunya dipengaruhi oleh stres kerja pegawai yang tinggi.

Masalah stres merupakan salah satu masalah yang serius menimpa setiap pegawai di tempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stres merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stres bagi pegawai dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya

Menurut salah satu pengertian Stres Kerja yang diungkapkan oleh Stephen. P. Robbins dalam Benyamin Molan (2006:793)

“Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting”.

Bagi perusahaan stres kerja di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kinerja, produktivitas kerja, pengambilan keputusan yang buruk, sehingga cenderung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau

ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006:498). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins 2001:181).

Kepuasan kerja merupakan sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2010:37), dan perbedaan

antara penghargaan yang diterima karyawan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam kenyataannya, pegawai Setda Jabar telah diberikan insentif yang memiliki kinerja tinggi dan sudah memberikan bonus kehadiran setiap bulannya kepada seluruh pegawai. Hal ini dimaksudkan supaya pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bersemangat dalam bekerja.

Adapun masalah yang saya dapatkan pada saat melakukan pengamatan di Sekretariat Daerah Jawa Barat kinerja pegawai di indikasikan dari sisi pekerjaan dikarenakan masih banyak dijumpai pegawai yang terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor saat jam kerja dan meninggalkan tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Dengan berbagai fenomena atau kondisi diatas menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup serius bagi Setda Jabar. Jika dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratna Restu Noviandari (2007), Menunjukkan stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Setda Jabar sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Jawa Barat”**.

B. Identifikasi Penelitian

Inti kajian dalam permasalahan ini adalah masalah stres kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat. Aspek ini yang menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dan penting ditangani agar semangat kerja pegawai dapat terus terjaga dengan baik, demi tercapainya kinerja pegawai yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pegawai agar stres kerja dapat dihindari.

Jika peneliti melihat latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu:

1. Rendahnya kinerja pegawai karena masih banyak yang terlambat masuk kantor, meninggalkan tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan.
2. Kinerja pegawai yang belum optimal.
3. Kepuasan kerja pegawai yang masih rendah sehingga mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja
4. Adanya stress kerja yang dialami pegawai yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 pada tahun 2016 data turn over mencapai angka 36,3%

C. Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif stress kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat?

2. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh positif stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jawa Barat.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.
3. Mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam mencapai efektifitas organisasi.
 - b. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah stress kerja dan kepuasan kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk penelitian lebih lanjut

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti terhadap instansi, lembaga, organisasi, terutama pada Sekretariat Daerah Jawa Barat dan juga dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui stress kerja dan kepuasan kerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat menjalankan fungsi manajerial dengan baik. Dengan demikian untuk memiliki sumber daya manusia yang mau bekerja keras untuk perusahaan, diperlukan adanya dukungan dan motivasi dari perusahaan itu sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan bekerja lebih keras untuk perusahaan dan akan menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang sangat baik. Menurut Robbins (2008), kinerja memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja pegawai. Bahkan stress kerja dapat membuat produktivitas menurun, rasa sakit dan gangguan-gangguan mental. Sumber stress kerja disebut dengan stressor dan ketegangan yang diakibatkan karena stres, disebut strain. Orang-orang yang

mengalami stres bias nervous dan merasakan kekhawatiran kronis (Handoko, 2001).

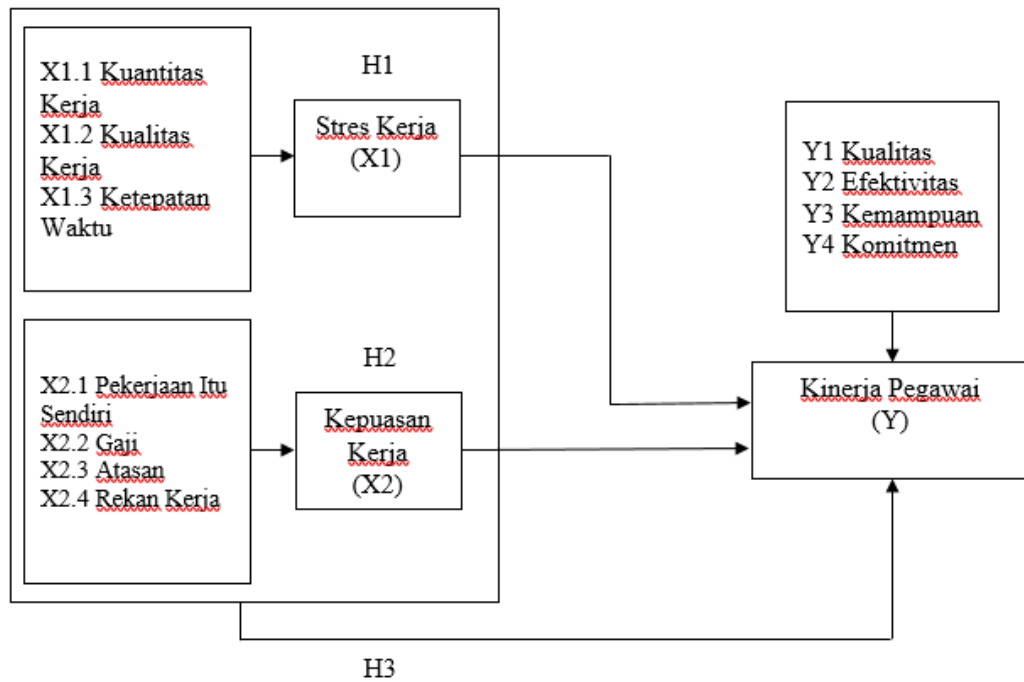
Sedangkan menurut Ivancevich (1996: 295) stres sebagai tanggapan penyesuaian, diperantai oleh peradaban individu atau proses psikologi, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Pengertian stres kerja menurut Mangkunegara (2008:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak symptom, antara lain tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Disamping itu instansi perlu menjaga kondisi para pegawainya karena tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2007:203), “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Menurut As’ad (2008:104), kepuasan kerja adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologik.
2. Faktor social.
3. Faktor fisik.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan orang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turn over* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan, kepuasan dapat dirumuskan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian di atas ditujukan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian tersebut dapat diluangkan sebagai berikut.



Gambar 1.1 Kerangka Teoritis

G. Penelitian terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Charisma dkk (2014)	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara	Adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Azazah Indriyani (2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
		Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemina Muhammadiyah Semarang)	kinerja perawat rumah sakit.
3.	Dede Firdaus (2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Bina Teknik Utama Bandung	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Multi Bina Teknik Utama Bandung secara keseluruhan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Multi Bina Teknik Utama Bandung berpengaruh positif dan kuat, yaitu sebesar 69,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan
4.	Noviana Daniyati (2011)	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang (KPKNL) Bandung	Menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
5.	Charisma dkk (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>a. Adanya pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Adanya hubungan negatif dan signifikan stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan</p> <p>c. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan</p>
6.	Gaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar	Menunjukkan bahwa factor individual dan factor organisasi secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Factor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah factor organisasi.
7.	Ika Wuri Kistanti (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja	penelitian tersebut secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
		Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta	variabel kinerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta dalam uji F menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Dewi Dwi Safitri (2014)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asuransi Bina Dana Arta Cabang Kelapa Gading	Berdasarkan penelitian tersebut, stres kerja yang meliputi stres kerja individu, organisasi, dan diluar organisasi, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan.

Sumber : Diolah oleh peneliti

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis Pertama

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Ha: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Hipotesis kedua

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Ha: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Hipotesis Ketiga

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Ha: Terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG