

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai dan usaha untuk meningkatkan produktifitas kerja, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian, karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja. Begitu banyak instansi yang kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenarkan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini, menyebutkan terjadinya suatu pergerakan yang cepat pada bisnis. Selain itu iklim usahapun berubah sangat cepat pula. Akibat perkembangan yang cepat serta situasi yang berubah-ubah ini, timbul berbagai peluang serta ancaman bagi dunia usaha. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh pemerintahan yang mampu mengendalikan jalannya suatu instansi adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh, karena merupakan satu-satunya aset perusahaan yang hidup di samping aset-aset lain yang bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, dan persediaan barang. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset Sumber Daya Manusia memiliki

pemikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan optimal mampu memberikan sumbangan bagi instansi secara aktif.

Tersedianya Sumber Daya Manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis organisasi atau instansi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang profesional bagi sebuah pemerintahan kadang-kadang mengalami hambatan, dan hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri pegawai sendiri. Kemampuan berproduktivitas seorang pegawai sangat tergantung pada diri pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, usaha-usaha peningkatan produktivitas kerja sebaiknya berpangkal tolak pada itu sendiri, yang merupakan fungsi utama dari fungsi manajemen, yaitu bagaimana mendorong pegawai agar mau bekerja lebih giat, kompak dan efektif. Untuk itu agar produktivitas kerja pegawai lebih meningkat, maka organisasi tempat mereka bekerja harus mampu menciptakan suasana kerja sedemikian rupa, sehingga tiap individu dapat memotivasi dari mereka sendiri untuk mau menyerahkan semua usaha produktif mereka demi kemajuan pemerintahan. Jadi karakteristik individu dan pekerjaan mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja.

Kepribadian pegawai dalam menghadapi perubahan situasi lingkungan kerja, kadang ada yang bersikap tidak siap, tidak puas, tidak dapat menerima, merasa kecewa terhadap suatu kebijakan, tetapi ada juga pegawai yang bersifat pasrah untuk menerima apa yang terjadi pada dirinya. Pegawai yang berpikiran positif dalam menghadapi perubahan situasi dan kondisi dilingkungan kerjanya,

akan bersikap dan berperilaku dengan menunjukkan rasa keoptimisannya, berani terhadap tantangan, siap terhadap kegagalan, mempunyai prinsip bahwa hal itu menjadi konsekuensi dari statusnya sebagai birokrasi pemerintah.

Kenyataan bahwa pegawai yang situasi faktor lingkungan kerjanya banyak menghadapi kesulitan, tegang, tidak nyaman, kurang harmonis dalam hal hubungan antar pegawai, hal demikian akan mendorong pegawai menjadi stres kerja. Akan tetapi hal itu dapat saja berbalik, jika seorang pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi yang cenderung negatif, karena motivasinya tinggi dalam menghadapi, maka stres kerja akan berdampak positif. Gejala lain yang dapat diamati dari perubahan situasi dan kondisi bahwa ada sebagian pegawai yang menghadapi permasalahan yaitu kepuasan kompensasi. Gejala dari perubahan sikap pegawai yang mengalami kepuasan kerja dalam perilaku kerjanya seperti sifat malas kerja, dalam penyelesaian tugas kerja tidak tepat waktu, etos dan waktu kerja tak optimal (semisal sering kosong di tempat kerja dan sportivitas kerja menurun). Kepuasan yang indikatornya berupa gaji, rekan kerja, promosi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi yang diberikan kantor kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Salah satu faktor yang

menghambat kinerja pegawai adalah adanya tekanan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang ditimbulkan oleh faktor organisasional

Beberapa sumber stres kerja adalah karena pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Beban kerja yang berlebih juga dapat menyebabkan stres, jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas pegawai, akan mengakibatkan pegawai tersebut mudah lelah, sedangkan beban kerja yang berlebih bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif pegawai.

Hubungan antara stres kerja dengan berbagai variabel di atas relatif jelas. Semisal, pengaruh stres kerja pada tingkat kesehatan mental, kepuasan kerja dipersepsikan berhubungan secara negatif. Namun bagaimana pengaruh stres kerja hubungannya dengan tingkat kinerja? Ada 2 bentuk stres yakni fungsional dan disfungsional. Adapun stres secara fungsional dapat berpengaruh positif, dan sebaliknya bahwa stres secara disfungsional berpengaruh negatif. Pengaruh negatif hal ini biasanya mendominasi di dalam organisasi. Sehingga stres kerja yang diukur dengan role ambiguity, role conflict dan role overload dan kinerja, ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Oleh karena itu sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut tentang stres kerja khususnya tentang pengaruh faktor lingkungan dan kepuasan kompensasi yang diperkirakan akan mengganggu kinerja pegawai. Hal itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh adanya perubahan situasional kerja, apakah benar akan menyebabkan pegawai mengalami penurunan kinerja? Pada dasarnya menunjukkan keyakinan individu tersebut mengenai sumber penyebab dari peristiwa yang terjadi pada dirinya, yaitu apakah mampu mengontrol event-event dalam kehidupannya, atau lingkunganlah yang mampu mengontrol event-event tersebut dalam lingkungannya.

Sejalan dengan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir”**.

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Fokus dalam penelitian ini adalah pada variable Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?
3. Untuk mengetahui Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Kantor

Bagi Kantor Kepala Desa Selat Besar Kecamatan Bilah Hilir sebagai bahan masukan mengenai pemikiran ilmiah yang nantinya dapat berguna dalam terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Bagi Universitas Labuhanbatu

Menambah referensi bagi perpustakaan Universitas Labuhanbatu sebagai wacana dalam melakukan penelitian bagi mahasiswa di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Sebagai tempat untuk mengaplikasikan berbagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang diperoleh selama menjadi mahasiswa Universitas Labuhanbatu.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi penelitian selanjutnya.