

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman yang sudah semakin berkembang ini tentu saja para karyawan instansi pemerintah hingga perusahaan swasta memiliki tingkat stres dan kepuasan kerja mereka tersendiri. Dengan memperhatikan stres dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat mempertahankan kinerja mereka pada suatu instansi pemerintah dan perusahaan swasta. Karyawan merupakan sebuah aset bagi instansi pemerintah maupun perusahaan swasta karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan instansi dan perusahaan itu. Untuk tercapainya suatu tujuan dalam instansi pemerintah hingga perusahaan swasta maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, yang sesuai dengan persyaratan dalam instansi pemerintah dan perusahaan swasta, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi pemerintah dan perusahaan swasta tersebut. Apabila karyawan memiliki stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi instansi pemerintah dan perusahaan swasta.

Tingkatan baik atau buruknya kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta ini mempunyai peranan sangat penting yang tidak dapat dihindari untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi pemerintah dan perusahaan swasta. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara professional tentu dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan instansi pemerintah atau perusahaan swasta terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama agar instansi pemerintah atau perusahaan swasta dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara karyawan dengan instansi pemerintah atau perusahaan swasta tersebut.

Stres pada karyawan pun dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan

dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Menurut Sopiah & Sangadji (2020), stres kerja adalah timbulnya ketidakseimbangan fisik dan psikologis akibat ketegangan yang dirasakan berdampak pada perasaan, alur berpikir, dan keadaan orang tersebut. Sementara menurut (Mangkunegara) menyatakan stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara simultan dan respon, berikut ini adalah faktor yang dapat menimbulkan stres antara lain: peningkatan tingkat pendidikan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, lingkungan kerja, status pernikahan, kendala keuangan, ketidakamanan kerja, pengontrolan yang kurang, dan manajemen waktu yang kurang baik. Berikut merupakan macam-macam stres yang memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan adalah lama waktu kerja, konflik antar satu individu dengan individu lainnya, kondisi dan keadaan lingkungan kerja, motivasi yang kurang tertanam, status pekerjaan yang tidak jelas, banyaknya pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan, kendali diri atas pekerjaan, dan tanggung jawab ketika ikut dalam proses pengambilan keputusan, Garin Rinaldi, Rini Lestari (2022). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan harus memperhatikan salah satu faktor penting ini.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi setiap karyawan di suatu instansi pemerintah atau perusahaan swasta. Setiap karyawan memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan tingkat stres para karyawan yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan stres yang rendah maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan stres yang tinggi maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan terdapat laporan kinerja tahunan yang mengkaji masalah kinerja setiap tahunnya. Hal ini dijelaskan dalam laporan kinerja tahunan, bahwa setiap target yang dilakukan setiap karyawan terdapat kendala dari setiap individu. Masalah tersebut terjadi karena kurang maksimalnya kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Seperti kurang kondusifnya suasana kerja serta beban kerja yang diberikan diluar dari kapasitas pegawai. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan instansi Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Selain stres kerja, kepuasan kerja juga mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. merupakan faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Menurut Glenn Christover dan Mei Ie (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menyiratkan bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka akan memiliki komitmen terhadap instansi pemerintah atau perusahaan swasta. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, tingkat kepuasan seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai lainnya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang sepadan atau sesuai dengan upaya yang dikeluarkan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, Tonnisen & Ie (2020).

Sebagai sebuah lembaga perangkat daerah, Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan merupakan sebuah organisasi yang memiliki peran penting

dalam mendukung kinerja DPRD Kota Tangerang Selatan sebagai lembaga legislatif. DPRD Kota Tangerang Selatan dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dibantu oleh Sekretariat DPRD. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang ditentukan oleh Instansi Pemerintahan tersebut. Namun apabila kualitas berkembangnya Instansi, Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki tidak dapat terpenuhi kebutuhannya dan tidak beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dalam bekerja dan rendahnya tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai apabila karyawan tersebut memiliki stres yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan apa yang dibutuhkan atau diperlukan oleh karyawan, jika kebutuhan karyawan telah terpenuhi maka kinerja dari karyawan tersebut tentunya pasti akan tinggi. Menurut (Nitisemito) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Anggun Susanti 2019). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi instansi pemerintah atau perusahaan swasta. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan.

Instansi Pemerintahan Daerah seperti Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan melaksanakan tugas dan kewajiban untuk bertanggung jawab kepada Walikota Tangerang Selatan Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Tupoksi, Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan sebagai penunjang pelaksanaan urusan Pemerintahan Daerah dan melaksanakan tugas secara administrasi bertanggung jawab pada Walikota melalui Sekretaris Daerah, oleh karena itu Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan dari instansi itu sendiri, dengan begitu tingkat kinerja karyawan

atau Sumber Daya Manusia (SDM) Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan harus lebih diperhatikan.

. Suatu organisasi merangkai segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam untuk mencapai sebuah tujuan maka suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang saling (Nanggur R, 2021). Setiap suatu organisasi membutuhkan karyawan untuk meningkatkan keahlian serta menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan tugasnya, dan setiap pegawai dituntut untuk berusaha meningkatkan kualitas serta dapat memahami esensi serta tanggung jawab sesuai dengan profesinya (Yulianti, 2020). Begitu pula dengan karyawan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, dalam mencapai tujuannya dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD Tangerang Selatan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa salah satu tujuan dalam menerapkan UU tersebut yaitu Penyelenggaraan pemerintahan dengan sistem otonomi daerah termasuk dalam peningkatan kinerja pegawainya. Setelah peneliti usai melaksanakan kerja profesi atau magang pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan dalam beberapa bulan, peneliti dapat menemukan beberapa fenomena yang ada. Fenomena tersebut ialah kinerja para karyawan yang kurang maksimal yang mengakibatkan tujuan dari instansi tersebut tidak tercapai. Kinerja para karyawan disana mengalami penurunan dikarenakan stres kerja para karyawan tergolong tinggi, yang dimana kepuasan kerja para karyawan pun rendah. Kinerja para karyawan instansi pemerintahan Sekretariat DPRD setiap harinya mengalami penurunan yang cukup drastis. Pada awalnya para karyawan disana memiliki kinerja yang cukup baik namun seiring berjalannya waktu kinerja mereka selalu mengalami penurunan yang pada akhirnya menghambat tujuan dari instansi tersebut. Hal ini harus segera diberikan solusi dan arahan langsung oleh pimpinan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan agar instansi tersebut dapat mencapai tujuannya. Pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, kepuasan kerja pegawai dimuat dalam membuat Laporan Kinerja (LAKIP) tahunan. Pada laporan tersebut memuat besaran keberhasilan dan pencapaian kinerja kegiatan tahunan, serta penyelenggaraan dan pengembangan Kota Tangerang Selatan. Berjalannya pencapaian kinerja tersebut bermuara pada kepuasan kerja pegawai Sekretariat

DPRD Kota Tangerang Selatan. Berhasilnya atas target tahunan dalam Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan atas kepuasan kerja yang dilakukan pegawai dengan bantuan yang optimal dalam melaksanakan kewajiban, kegiatan, dan wewenang. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan disana bahwa para karyawan disana kurang menikmati pekerjaan mereka yang mengakibatkan mereka tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya dengan adanya beban yang menghalangi mereka, dikarenakan atasan atau pimpinan mereka tidak memberikan apa yang dibutuhkan atau diperlukan oleh karyawannya seperti: keseimbangan dalam bekerja dan motivasi yang cukup. Pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan mereka adalah pekerjaan yang cukup berat untuk para karyawan dengan tanpa adanya dorongan motivasi oleh atasan atau pimpinan dan terkadang karyawan harus lembur hingga larut malam dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan atau atasan. Peneliti menemukan beberapa karyawan yang dengan sengaja melebihi batas waktu istirahat yang diberikan dengan bermain game, dan jika pada saat jam kerja berlangsung terdapat beberapa karyawan yang dengan sengaja pergi ke kantin hanya untuk mengobrol atau berbincang dengan para karyawan lainnya serta para karyawan masih banyak yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan alasan para atasan mereka kurang memberikan motivasi yang cukup agar mereka kembali semangat dalam bekerja. Kesimpulannya para karyawan yang melakukan hal tersebut hanya untuk mengurangi tingkat stres, karena menurutnya waktu istirahat yang diberikan oleh atasan atau pimpinan mereka tidak seimbang dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan dan faktor lingkungan yang kurang nyaman sehingga menyebabkan tingkat stres para karyawan yang cukup tinggi dan kepuasan kerja karyawan tergolong rendah yang mengakibatkan kinerja para karyawan-pun rendah sehingga para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik serta tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka.

Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan masih dikatakan perlu adanya perhatian lebih kepada para karyawan. Semua hal tersebut dapat terjadi karena pimpinan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan kurang memahami apa yang dibutuhkan atau diperlukan oleh karyawannya, seperti: keseimbangan dalam bekerja dan lingkungan yang nyaman serta pimpinan harus memberikan motivasi

yang lebih agar para karyawan memiliki stres kerja yang rendah sehingga seluruh karyawan yang bekerja pada instansi Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan tersebut memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja dengan begitu tentu dapat menghasilkan kinerja yang baik dan instansi pemerintah Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan dapat mencapai tujuannya. Dari latar belakang yang dijelaskan, kinerja karyawan yang masih rendah perlu dilakukan evaluasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Peneliti

Untuk mendapatkan wawasan, pengalaman dan pengetahuan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan kewajiban untuk menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata 1 (S-1).

2. Akademis

Pada penelitian kali ini peneliti mencari tahu pengaruh dari kepuasan kerja serta stress kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan yang memberikan peluang ilmu pengetahuan terhadap hadirin mengenai hasil dari penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan atau saran untuk instansi tersebut terkait dengan kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan begitu instansi dapat mengetahui apa dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawannya, dan juga diharapkan penelitian ini bisa memberikan masukan atau saran kepada instansi dalam menjaga kinerja para karyawannya.