

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi faktor yang tidak terlepaskan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Ketika sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik dan tepat maka kinerja dari SDM tersebut akan menjadi lebih maksimal yang berujung pada pencapaian tujuan atau target organisasi yang sudah ditetapkan. Apabila perusahaan dapat mengelola kinerja karyawannya dengan baik dan tepat, maka karyawan tersebut akan membawa keuntungan tersendiri untuk perusahaan itu (Aditya, 2011).

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan berupa kepuasan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal adalah berasal dari luar diri karyawan berupa kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta komitmen organisasi (Ismail, 2006). Salah satu hambatan bagi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya adalah perubahan dan pergantian posisi kerja yang kerap terjadi di suatu organisasi tidak terkecuali di organisasi pemerintahan dalam hal ini adalah Aparatus Sipil Negeri (ASN). Hal ini menuntut ASN yang ada harus dapat beradaptasi secara cepat dan tepat sehingga tidak mengganggu ritme kerja ASN itu sendiri dalam memaksimalkan kinerja mereka.

Pergantian atau perubahan itu sendiri adalah hasil daripada hubungan tertentu, seperti hubungan individu bersama kelompok, kelompok bersama lingkungan dan sebagainya. sewaktu terjadi aksi interaksi, dan juga akan terjadi suatu hasil paduan yang akan melahirkan sebuah hasil dari perubahan itu. Perubahan pada sebuah lingkungan perkantoran, terkhusus kantor pemerintahan merupakan suatu hal yang sangat murni terjadi. Berbagai pergantian yang terjadi pada sebuah lingkungan menuntut untuk ditemukan sebuah penyelesaian secara cepat dan tepat oleh sumber daya itu sendiri dalam hal ini ASN.

Perubahan yang terjadi menuntut individu untuk terus meningkatkan kinerjanya. Faktor mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Hidayati, 2014) salah satunya adalah kuantitas kerja yaitu membandingkan volume kerja sebenarnya dengan kemampuan kerja sebenarnya. Stres kerja adalah situasi dimana seorang karyawan merasa tertekan atau dalam posisi tidak menyenangkan yang terdapat dari luar diri seseorang (Handoko, 2000). Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari (Mauli, 2012) bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun, karena stres membutuhkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya (Mauli, 2012) bila stres telah mencapai titik klimaks, maka stres akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres

mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja karyawan tersebut. (Anggit, 2014).

Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. T. Hani Handoko (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Pernyataan di atas diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya (Hasibuan, 2007) yang menyatakan hal yang senada bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Kepuasan kerja menurut Howell dan Dipboye, 1986 (dalam Asyhar Sunyoto Munandar, 2008) merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja adalah pegawai yang memiliki tingkat perasaan senang dan positif terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Pegawai yang memiliki perasaan positif dan senang dengan pekerjaannya diharapkan dapat menimbulkan rasa nyaman dan berujung pada peningkatan kinerja

pegawai itu sendiri. Sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki perasaan senang dengan pekerjaannya maka kecil harapan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan organisasi. Manahan P. Tampubolon (2008) menyatakan, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para manajer yang telah berhasil mengelola pekerjaannya menunjukkan bahwa implikasi dari kepuasan kerja Manahan P. Tampubolon (2008) menyatakan, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para manajer yang telah berhasil mengelola pekerjaannya menunjukkan bahwa implikasi dari kepuasan kerja karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*).

Studi awal yang telah dilakukan faktor yang menjadi penyebab tingkat stres pada pegawai Kantor Walikota Palembang adalah perasaan takut untuk dimutasi ke daerah yang berada di pinggiran atau bahkan kehilangan posisi jabatannya saat ini. Perasaan takut itu akan menimbulkan rasa khawatir yang berujung pada tingkat stres yang meningkat dan dapat mengganggu pekerjaan sehari-hari pegawai yang bersangkutan. Hal ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Handoko berikut ini “Stres kerja adalah situasi dimana seorang karyawan merasa tertekan atau dalam posisi tidak menyenangkan yang terdapat dari luar diri seseorang” (Handoko, 2000). Sehingga stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat

diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Ashar Sunyoto Munandar, 2008).

Sedangkan kepuasan kerja yang di alami oleh pegawai ASN di Kantor Walikota Palembang jika dilihat dari sisi kesejahteraannya sudah cukup baik karena sesuai dengan gaji yang di harapkan, jumlah tunjangan yang di berikan pemerintah sudah memadai, serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. Faktor lain dari kepuasan kerja pegawai ASN di Kantor Walikota Palembang adalah pengembangan karir karena karir seorang ASN yang jalan di tempat akan mempengaruhi kepuasan kerja yang bersangkutan. Namun hal tersebut harus dibuktikan lebih lanjut apakah kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai ASN di Kantor Walikota Palembang dapat memicu peningkatan kinerja menjadi lebih baik atau tidak.

Tabel 1.2 Penundaan Kenaikan Pangkat

Jenjang	Jumlah	Presentase
SMA	3 orang	27%
Diploma	5 orang	46%
Strata 1	3 orang	27%

Sumber : Kantor Walikota Palembang

Berdasarkan tabel 1.2 mengindikasikan bahwa pegawai yang masih termasuk golongan SMA membutuhkan waktu yang lebih lama untuk kenaikan pangkat nya sehingga karir pegawai menjadi lebih lambat yang berujung pada kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Sedangkan untuk jenjang diploma, masih terdapat 5 orang

yang masih belum naik pangkat karena belum menyelesaikan pendidikan strata sehingga menghambat karir dan berdampak pada kepuasan kerja. Selanjutnya untuk jenjang strata 1 masih ada pegawai yang pangkat nya tertunda sebanyak 3 orang karena pegawai tersebut masih belum memenuhi persyaratan seperti masa kerja.

Tabel 1.3 Data Absensi dari Bulan Agustus – Desember tahun 2018

Sumber : Kantor Walikota Palembang

No	Bulan	Keterangan					Total tidak Hadir
		sakit	izin	Cuti	Dinas Luar	Tanpa Keterangan	
1	Agustus	-	-	-	16	13	29 hari
2	September	1	1	-	4	3	9 hari
3	Oktober	3	1	-	-	4	8 hari
4	November	-	-	-	-	11	11 hari
5	Desember	6	2	6	4	18	32 hari

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa setiap bulan dari periode Agustus-Desember 2018 setidaknya terdapat pegawai yang tidak masuk kerja dengan keterangan izin maupun tanpa keterangan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang terindikasi memiliki masalah dalam kehadirannya. Hal tersebut dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan pegawai yang bersangkutan dan membuat beban kerja menjadi lebih banyak yang berujung menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh Linda Prasepti (2003) menunjukkan bahwa “adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stress kerja dengan variabel kinerja karyawan”. Sementara itu, Penelitian Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa “stres kerja berpengaruh negatif (-0,377) dan kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259) terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Salami (2010) mendukung hasil penelitian Shahu dan Gole (2008), yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian lain untuk variabel kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. penelitian yang dilakukan Shahu dan Gole (2008) menunjukkan hasil bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259) terhadap kinerja. Namun, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini tidak dominan karena stres kerja pengaruh stres kerja terhadap kinerja lebih besar”. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) bahwa “kepuasan kerja lebih dominan

berpengaruh positif dan signifikan (dibandingkan motivasi dan komitmen organisasional) terhadap kinerja ($C.R = 2,086; p = 0,037 < 0,05$)”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa perubahan kondisi lingkungan kerja, beban kerja, rasa khawatir terhadap pekerjaan, pengembangan karir, tingkat kesejahteraan, dan tingkat kehadiran pegawai dapat menyebabkan efek perubahan peran sumber daya manusia di dalam organisasi. Perubahan yang mungkin terjadi adalah dampak stres ringan terhadap karyawan itu. Karena adanya perubahan kondisi lingkungan kerja sehingga memaksa karyawan untuk menyesuaikan diri kembali. Selain itu sering tidak masuk kerjanya pegawai, rasa khawatir akan kehilangan posisi jabatan atau pekerjaan, serta pengembangan karir pegawai yang stagnan juga dapat menjadi indikasi awal bahwa adanya masalah dalam tingkat stres dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. Selain itu *research gap* yang terjadi dalam penelitian-penelitian terdahulu menjadi landasan penulis dalam penelitian ini dengan mengambil judul : **“Pengaruh Stress kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatul Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari hasil latar belakang, dapat ditarik beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang?

3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan laporan akhir ini adalah sebagai berikut

1. Bagi penulis
Menambah pemahaman dan keahlian tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan disiplin kerja dan pemberian reward yang berakibat pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.
2. Bagi kantor Walikota Palembang

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi Kantor Walikota Palembang untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.

3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tidak terlalu luas dan bisa lebih terarah maka Penelitian ini akan terfokus hanya pada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN . tempat dilakukannya penelitian ini yaitu berada di Kantor Walikota Palembang Bagian Umum yang berlokasi di Jalan Merdeka No.1,22 Ilir Bukit Kecil, Kota Palembang Sumatera 30131

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSAKA

terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, table penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

yang berisikan mengenai analisis mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang mengemukakan kesimpulan dari Hasil pembahasan yang dilakukan serta saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN