

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Dwi, 2013). Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan Wiguna (2016 ). Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya.

Kantor Camat Tejakula adalah lembaga organisasi pemerintah yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan bagi seluruh masyarakat kecamatan Tejakula. Kantor Camat yang terletak di desa Tejakula, kecamatan Tejakula, kabupaten Buleleng dengan memiliki pegawai sebanyak 52 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil sebanyak 20 orang dan Pegawai Honor/Kontrak sebanyak 32 orang. Organisasi pun menginginkan sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi. Salah satu faktor yang menentukan kualitas organisasi yaitu kepuasan pegawai/karyawannya. Karena kepuasan kerja pegawai adalah kunci untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor selain pekerjaan itu sendiri. Menurut Robins (1996) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan dan kesempatan karyawan untuk maju. beberapa diantaranya yaitu lingkungan kerja dan stres kerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut (Handoko, 2008), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut

Wibowo (2010), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Baik buruknya kepuasan kerja akan tercermin dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan, instansi pada umumnya dan kepentingan organisasi pada khususnya. Salah satunya organisasi itu adalah Kantor Camat Tejakula. Kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya akan berdampak langsung terhadap seluruh pekerjaan yang ada.

Berdasarkan wawancara terdahulu kepada pegawai Kantor Camat Tejakula masalah yang dihadapi PNS maupun Honor/Kontrak memiliki masalah yang sama, pegawai mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih rendah, terlihat dari setiap hari masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai jam yang sudah ditentukan yaitu dari pukul 07.15 s.d 15.30 WITA, selain itu honor juga dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan saat pandemi ini pegawai diberikan pekerjaan tambahan untuk mengikuti pelaksanaa vaksinasi ke desa-desa, hal tersebut membuat pegawai kurang nyaman dan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian Kombong (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, melihat dari penelitian sebelumnya dan masalah yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan berfokus pada lingkungan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja dan stres kerja.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama dan jika lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu

yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Sedangkan Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti, dkk, 2014) menyatakan lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan lingkungan kerja secara fisik pada Kantor Camat untuk di dalam ruangan sudah cukup memadai untuk digunakan bekerja, namun untuk pekerjaan di luar ruangan pekerjaan yang dilakukan dari pagi hingga sore hari dengan kondisi lingkungan yang sangat bervariasi, cuaca hujan, panas, serta fasilitas yang kurang memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik pada Kantor Camat dalam hal kerja sama antara pegawai masih kurang mendukung satu sama lain serta terjadi ketimpangan karena tidak semua pegawai ikut bekerja ketika ada pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan. Dalam penelitian yang dilakukan Raziq dan Maulabakhsh (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan peningkatan kepuasan kerja sedangkan hasil penelitian dari Siallagan (2014), Husien dan Hady (2012), dan Koesoemaningsih (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Kreitner dan Kinicki (2014) secara formal mendefinisikan stres kerja sebagai sebuah respon adaptif, yang dipengaruhi karakteristik individu dan/atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebani tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang sedangkan Handoko (2010) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas

Masalah stres kerja yang dialami oleh pegawai cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya, oleh karena itu stress kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Stres kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari pegawai seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan pegawai yaitu banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian pegawai kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan pegawai menjadi stres. Stres kerja di timbulkan dari berbagai hal yang membuat pegawai merasa kurang nyaman. Hasil penelitian Noermijati dan Nuryana (2011) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil penelitian yang dilakukan dari Afrizal, Musadieg dan Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan pegawai pada pegawai Kantor Camat Tejakula.



Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan kesenjangan hasil dari penelitian terdahulu, maka dipandang perlu adanya penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Tejakula”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan karena pegawai mendapatkan honor yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Terjadi masalah di lingkungan kerja yang mengakibatkan pegawai masih kurang mendukung satu sama lain serta terjadi ketimpangan karena tidak semua pegawai ikut bekerja ketika ada pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan.
3. Terdapat masalah yang terjadi pada pegawai yang mengalami banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian pegawai kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga mengakibatkan terjadinya stres.
4. Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta indentifikasi masalah diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan masalah yang luas maka, penelitian ini membatasi masalah-masalah variabel yang akan diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini diambil di Kantor Camat Tejakula yang seluruh pegawai berjumlah 52 orang. Fokus variabel penelitian ini berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variable bebas dan kepuasan kerja sebagai variable terikat.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula ?
2. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula ?
3. Bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula ?
4. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula melalui stres kerja ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui:

1. Pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula.
2. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula.
3. Pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula.
4. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tejakula melalui stres kerja.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu: (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola kantor Camat Tejakula sebagai bahan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.