

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pendemin COVID-19 memberikan dampak pada organisasi pelayanan publik. Dengan adanya pandemi ini kinerja dari pegawai pelayanan publik menjadi kurang maksimal, hal tersebut berlangsung dikarenakan banyaknya negara yang membuat peraturan *lock down* hingga pegawai harus melaksanakan kegiatannya dari rumah.

Organisasi sebagai wadah untuk tiap-tiap individu memberikan aspirasi dalam perkembangan organisasinya. Organisasi sebagai sebuah perwujudan sistem yang terbuka pada kegiatan yang dikoordinasikan dari 2 orang maupun melebihi 2 orang guna tercapainya sebuah sasaran yang sama. Salah satunya yakni organisasi yang terdapat di desa ialah pemerintah Desa maupun sering dikatakan sebagai pembebas ialah lembaga pemerintah yang memiliki tugas dalam pengelolaan wilayah di tingkatan desa. Di negara Indonesia Desa sudah diaturkan dalam UU No. 6 Tahun 2014 terkait desa yang menyatakan bahwasanya Desa ialah Desa adat maupun yang dikatakan melalui penamaan lainnya. Kemudian dikatakan Desa ialah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai area dimana memiliki kewenangan pada mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat berdasar pada prakarsa masyarakat, hak asal-usul dan ataupun hak tradisionalnya yang terakui dan dihormatinya pada sistem pemerintahan NKRI. Kepala desa merupakan pemimpin dari Pemerintah desa yang yang dibantu dari seperangkat Desa pada proses melangsungkan kewajibannya. Perangkat desa ini terbagi atas sekretaris desa dan perangkat desa lain yang menyesuaikan pada keperluan dan keadaan sosial budaya di tiap-tiap desa.

Dalam penentuan sukses maupun tidaknya sebuah pekerjaan yang dilaksanakan oleh organisasi dibutuhkan proses mengelola dan merencanakan manajemen yang optimal. Hasibuan

(2008), manajemen merupakan seni dan ilmu yang melakukan pengaturan proses penggunaan SDM dan sumber lain dengan seefektif dan seefisien mungkin guna tercapainya sebuah sasaran organisasi. Manajemen SDM memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi organisasinya. Kinerja karyawan merupakan sebuah faktor yang bisa memberi pengaruh atas kesuksesan sebuah organisasi.

Dari hasil wawancara yang dilaksanakan terhadap beberapa kepala dusun di Kecamatan Banjar, bahwa kinerja dari kepala dusun kurang maksimal karena stress kerja yang dihadapinya. Salah satu indikator stress kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan oleh atasannya. Kepala dusun dituntut oleh kepala desa untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Seperti, membuat data penduduk, dan melakukan kinerja pemerintahan, pembangunan, dan ketertiban masyarakat di wilayah kerja, melakukan pembinaan dan memberi peningkatan swadaya, gotong royong, dan kewajiban untuk melakukan pendataan atau membuat data-data penduduk di wilayah kerjanya menjadi terhambat yang diakibatkan oleh kurangnya pengetahuan tentang penggunaan dari computer atau laptop yang membuat kepala dusun mengalami stress kerja. Disamping itu, faktor lingkungan kerja pun bisa memberi pengaruh terhadap kinerja dari kepala dusun. Kurangnya fasilitas-fasilitas yang menunjang dalam melaksanakan kegiatan dan pelaksanaan tugasnya. Pada situasi sekarang ini ini lingkungan yang berubah baik pada aspek ekonomi, politik, teknologi yang bisa berpengaruh pada kinerja. Dimana peran dari individu atau lingkungan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari kepala dusun.

Kinerja karyawan sebagai perolehan atas prestasi kinerja karyawannya yang diberikan penilaian melalui aspek kualitas atau kuantitas berdasar pada standarisasi kerja yang ditetapkan dari lembaga. Adapun Handoko (2021), mengemukakan bahwasanya kinerja karyawan sebagai sebuah aksi yang dilaksanakan karyawan pada proses melakukan pekerjaannya yang diberi dari

perusahaan ataupun organisasi. Kinerja karyawan ditetapkan dari sejauh mana pengetahuan yang mereka miliki. Kemudian dalam upaya mendapatkan hasil kerja yang bagus otomatis suatu lembaga ataupun sebuah perusahaan memerlukan sistem baik juga. Sistem tersebut tidak saja sebagai aturan maupun standarisasi yang terdapat tersedia namun lebih mengkaitkan pihak-pihak yang berkaitan secara langsung yakni SDM. Menciptakan SDM yang profesional untuk suatu organisasi terkadang menghadapi suatu hambatan yang dapat hadir pada sebuah organisasi ataupun pada diri pegawai tersebut yang dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyatakan bahwasanya kinerja pegawai diberi pengaruh dari faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor intrinsik yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan terbagi atas keterampilan, usia, kesehatan, motivasi, pengalaman, pendidikan, dan emosi serta spiritualnya. Sementara faktor ekstrinsik yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan terbagi atas lingkungan non fisik dan fisik, sistem hukuman, panduan dalam bekerja, beban pekerjaan, latihan fasilitas, kompensasi komunikasi horizontal dan vertikal dan kepemimpinan. Sebelumnya sudah dilaksanakan penyebaran kuesioner pada 10 kepala dusun. Menurut Nawawi (2006) ada lima indikator kinerja adalah (Y<sub>1.1</sub>) kuantitas hasil bekerja, (Y<sub>1.2</sub>) kualitas hasil bekerja, (Y<sub>1.3</sub>) periode waktu pencapaian kinerja, (Y<sub>1.4</sub>) kedatangan dan aktivitas saat menghadiri tempat bekerja dan (Y<sub>1.5</sub>) kesanggupan bekerjasama. Berikut hasil dari kuesioner awal pada 10 orang kepala dusun di Kecamatan Banjar.

Tabel 1.1  
Kuesioner Awal Variabel Kinerja

No	Skor Kinerja					Total	Kategori
	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>		
1	5	5	4	5	4	23	Sangat Setuju
2	4	4	4	4	4	20	Setuju
3	4	4	5	4	5	22	Sangat Setuju
4	3	3	4	4	4	18	Setuju
5	4	4	4	4	4	20	Setuju

6	4	3	4	3	5	19	Setuju
7	4	4	4	4	4	20	Setuju
8	3	3	4	4	4	18	Setuju
9	3	3	3	3	3	15	Cukup
10	3	3	4	3	3	16	Setuju
Jml	37	36	40	38	40	191	Setuju

Tabel 1.1 menunjukkan penilaian responden terhadap Kinerja Kepala Dusun tergolong baik. Jangka waktu pencapaian kerja dan kemampuan bekerja sama merupakan tingkat atau status yang tinggi dari kinerja.

Lingkungan kerja bisa menjadikan kaitan kerja yang terikat antar individu yang terdapat pada lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu sebaiknya diusahakan supaya lingkungan dalam bekerja harus wajib kondusif dan baik, sebab lingkungan kerja yang kondusif dan baik bisa mendorong karyawan semakin betah ada pada ruangan dan merasakan semangat dan senang dalam melakukan kewajibannya dengan begitu rasa puas bekerja bisa terbentuk dan melalui kepuasan kerja karyawan itu bisa otomatis mengalami peningkatan. Adapun (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja yakni seluruh hal yang ada disekitaran karyawan dan bisa memberikan pengaruh pada berlangsungnya kewajiban yang mereka emban, contohnya melalui terdapatnya *air conditioner* penerangan yang mencukupi dll. Kemudian Isyandi (2004) suatu yang terdapat di lingkungan tempat pekerja yang bisa memberi pengaruh kepada diri mereka di dalam melangsungkan tugasnya contohnya ventilasi, kelembaban, temperature, kekaduhan, penerangan kebersihan tempat bekerja dan perlengkapan alat yang memadaikan.

Kemudian Simanjuntak, (2003:39) lingkungan kerja bisa didefinisikan selaku alat menyeluruh yang dihadapinya, lingkungan sekelilingnya, yang mana mereka bekerja metode bekerja selaku dampak kerja yang baik sebagai perorangan ataupun sekelompok. Sementara (Mardiana, 2005) lingkungan bekerja ialah lingkungan yang mana Karyawan melaksanakan pekerjaan mereka di setiap harinya. Studi yang dilaksanakan oleh Ragil Permansari (2013),

Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2014), dan Daniel Surjosuseno (2015) lingkungan bekerja dengan sendirinya memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Sebelumnya telah dilakukan penyearan kuesioner awal terhadap 10 orang kepala dusun. Kemudian Sedarmayanti (2009:21) (X1.1) lingkungan fisik adalah Penerangan/cahaya, Temperatur, kelembapan, Sirkulasi udara, dan Kebisingan di tempat kerja. (X1.2) Indikator lingkungan no fisik adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Tabel 1.2  
Kuesioner Awal Variabel Lingkungan Kerja

No	Skor Lingkungan kerja					Total	Kategori
	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>		
1	4	4	4	4	5	21	Sangat Setuju
2	4	4	4	4	5	21	Sangat Setuju
3	5	5	5	5	5	25	Sangat Setuju
4	4	4	4	4	5	21	Sangat Setuju
5	4	4	4	4	4	20	Sangat Setuju
6	3	3	4	3	4	17	Setuju
7	4	4	4	4	4	20	Sangat Setuju
8	4	4	4	3	4	19	Setuju
9	3	4	3	4	4	18	Setuju
10	4	4	4	5	4	21	Sangat Setuju
Jml	39	40	40	40	44	203	Sangat Setuju

Tabel 1.2 menunjukkan penilaian responden terhadap Lingkungan Kerja Kepala Dusun tergolong sangat baik. Indikator kebisingan di tempat kerja menjadi pengaruh paling tinggi terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja ada faktor stres kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, stres kerja ialah suatu keadaan dimana adanya rasa tegang yang menghadirkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memberi pengaruh emosi cara pikir dan keadaan pegawai. Veithzal (2004:516) mendefinisikan stres dalam bekerja ialah sebuah keadaan tegang yang menghadirkan rasa ketidakseimbangan psikis dan fisik yang bisa memberi pengaruh terhadap



emosi, cara berpikir, dan keadaan karyawan dimana tekanan itu hadir dari lingkungan mereka bekerja dimana pegawai itu berada, Handoko (2008). Kemudian Robbin (2002) stres sebagai keadaan dinamis yang mana individu orang dihadapi pada peluang keterbatasan maupun tuntutan menyesuaikan pada keinginan berdasarkan hasil yang diharapkan pada keadaan terpenting dan tanpa ditentukan. Melalui Tuntutan kerja yang banyak menjadikan karyawan semakin tertekan. Adanya ketidak seimbangan pekerjaan yang diberi dari pimpinan akan menimbulkan frustrasi, absensi berlebih dan sebagainya. Apabila pegawai mengalami stres dalam bekerja pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

Studi yang dilaksanakan Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) Stres Kerja berdampak buruk bagi Kinerja Karyawan. Studi lain oleh Rahmil Sari, dkk (2012) Stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Studi lainnya dari Tamauka Marsellow Giovanni, dkk (2015) stres kerja berdampak baik pada kinerja pada PT. Air Manado dengan individu. Kemudian Chadek Novi Charisma Dewi, dkk (2018) terdapatnya pengaruh negative dan signifikan stres kerja pada kinerja karyawan. Sebelumnya sudah dilaksanakan penyebaran kuesioner awal pada 10 orang kepala dusun. Pendapat Robbins (2006) indikator stress kerja dibagi atas 5 tuntutan ( $X_{2.1}$ ) penugasan, ( $X_{2.2}$ ) peran, ( $X_{2.3}$ ) antar pribadi, ( $X_{2.4}$ ) struktur organisasi, ( $X_{2.5}$ ) kepemimpinan organisasi.

Tabel 1.3

Kuesioner Awal Variabel Stres Kerja

No	Skor Stres Kerja					Total	Kategori
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$		
1	4	3	4	4	5	20	Sangat Setuju
2	3	2	4	3	4	16	Setuju
3	3	2	3	4	4	16	Setuju
4	4	2	4	3	4	17	Sangat Setuju
5	3	2	4	4	4	17	Setuju

6	4	3	4	4	5	20	Setuju
7	4	4	5	4	5	22	Sangat Setuju
8	2	2	3	3	4	14	Setuju
9	4	4	4	4	5	21	Sangat Setuju
10	3	4	4	5	5	21	Sangat Setuju
jml	34	28	39	38	45	184	Setuju

Tabel 3 menunjukkan penilaian responden terhadap Stres Kerja Kepala Dusun tergolong baik. Indikator yang menjadi pengaruh paling tinggi terhadap Stres Kerja adalah kepemimpinan.

Berdasar uraian latar belakang tersebut otomatis mengkaji terdorong dalam melaksanakan studi “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar”. Studi ini mengambil data pada bulan Mei sampai Juni dengan cara membagikan kuesioner kepada kepala dusun di Kecamatan Banjar. Studi ini mempunyai sasaran dalam mengujikan pengaruh 1) lingkungan kerja pada kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar, (2) stres kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar, (3) lingkungan kerja terhadap stres kerja Kepala Dusun di kecamatan Banjar, (4) bagaimana stres kerja memediasi dampak lingkungan kerja pada kinerja Kepala Dusun di Kecamatan banjar.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berlandaskan permasalahan yang teruraikan, dengan begitu teridentifikasi berbagai permasalahan yakni.

1. Perbedaan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kepala dusun
2. Stres kerja yang mempengaruhi kinerja kepala dusun
3. Adanya ketidak konsistennan hasil penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja dan stres kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berlandaskan pengidentifikasian permasalahan, bisa pengkaji rancang pemfokusan masalah yaitu pengaruh lingkungan kerja dan strss kerja pada Kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berlandaskan uraian permasalahan, maka terumuskan pokok masalah pada studi ini yakni:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar?
4. Bagaimana stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa sasaran studi yang dapat diberikan yakni untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar
4. Bagaimana stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar.



## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Perolehan studi diharapkan memberi manfaatnya yakni.

### 1. Manfaat Teoritis

Kegunaan Teoritis pada Penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi ataupun pemahaman yang lebih dan dapat memberi referensi bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya guna mengembangkan pengetahuan yang berhubungan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar.

### 2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dalam Penelitian ini diharapkan bisa memberi cerminan maupun informasi terhadap perusahaan atau pihak – pihak terkait dan stakeholder terkait yang berkepentingan berhubungan pada Lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar.

