

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi yang baik karena dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan atau instansi dapat dengan baik mengorganisir, mengarahkan, menggerakkan faktor-faktor penting yang ada didalam organisasi. Sumber Daya Manusia dalam instansi dikelola secara baik dan profesional agar dapat menyeimbangkan antara kebutuhan pegawai dengan tugas dan kemampuan organisasi pada Instansi. Keseimbangan yang ada pada organisasi akan menjadi kunci utama sebuah Instansi agar dapat berkembang secara produktif, dengan kebijakan dan pengaturan manajemen Sumber Daya Manusia secara profesional, maka kinerja pegawai juga akan sangat produktif sehingga dapat mencapai efektivitas dalam organisasi. Dalam mencapai kualitas sumber daya yang baik dan efektif, kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh instansi, dalam upaya meningkatkan kinerja adapun faktor-faktor yang mendukung serta mempengaruhi kinerja seperti faktor kemampuan, yang mana pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan faktor motivasi juga faktor pendukung kinerja, yang mana motivasi yang didapatkan oleh seorang pegawai akan menggerakkan diri mereka untuk mencapai tujuan yang terarah, apabila tidak adanya faktor yang mendukung pegawai dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan beban dalam diri pegawai (Mangkunegara, 2017).

Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan dengan menuntut pegawai harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan itu akan memicu stres kerja pada pegawai. Beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan, waktu kerja yang diberikan cukup padat dan juga lingkungan kerja yang tidak baik mengakibatkan pegawai mengalami stress kerja (Mangkunegara, 2013), ketika pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan dapat mengakibatkan beban, maka akan menimbulkan dampak yang cukup kuat pada tindakan agresif seperti terjadinya permusuhan, keluhan dari seorang pegawai (Luthans, 2015).

Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan pegawai merasa tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja, dengan itu pegawai harus dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya tanpa ada rasa tertekan dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Ada juga beberapa tekanan yang dipandang positif seperti saran yang baik dari atasan kepada bawahan, pegawai membutuhkan tekanan yang positif dan membangun untuk menjadikan pegawai lebih baik dalam bekerja. Jika tekanan negatif yang terlalu sering dan tidak bisa diatasi maka akan menjadi masalah terhadap pegawai (Hasibuan, 2013). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seorang individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Bagi seorang pimpinan, tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Apabila tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar dan memberika hal positif pada pegawai maka tidak begitu mempengaruhi kinerja

pegawainya. Tekanan yang tidak memberatkan pegawai akan memberikan kepuasan pada organisasi dan juga hasil kerja dari pegawai itu sendiri, adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Kepuasan kerja pegawai juga akan meningkatkan kinerja pegawai apabila kepuasan kerja pegawai sudah terpenuhi oleh instansi.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasi, stres kerja dapat membantu tetapi juga berdampak merusak kinerja, dengan begitu apabila tidak ada stres maka tidak ada tantangan kerja tetapi apabila dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa adanya tindakan yang serius oleh instansi membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal dan kinerjanya akan terganggu jadi stres yang tidak teratasi maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian Stephen P. Robbins (2003) maka dari itu stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Chandra (2014) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan sangat penting terhadap kinerja pegawai karena kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai sangat menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Sebagai seorang pegawai tidak hanya ingin dipandang kinerjanya tetapi juga ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaan sehingga merasa nyaman dan tidak menimbulkan beban stres yang membuat pekerjaannya tidak maksimal. Chandra

(2014) mengemukakan bahwa dampak dari kepuasan kerja nantinya dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bawasanya sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi dan apabila tidak adanya kepuasan dalam kinerja maka sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Gunlu, 2010). Dimana pihak instansi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan pegawai juga dapat dengan pemberian gaji yang sesuai serta hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawai sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Luthans, 2006).

Seorang pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik dalam menjalankan proses kegiatan yang ada dalam instansi dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan bentuk kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian pegawai atau organisasi sedangkan Pujiwati & Susanty (2017) telah melakukan penelitian mengenai ukuran dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan juga kerjasama. Agar seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik maka harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2014) dalam Widiarian (2017).

Menurut peneliti terdahulu (Chandra, 2014) bawasanya stres kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai dan di uji secara parsial.

Kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Way Kambas akan mengalami peningkatan ketika pegawai memiliki kepuasan kerja seperti kebutuhan atau keinginan dalam dirinya dapat terpenuhi sehingga secara otomatis akan mengalami peningkatan dalam kinerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi karena tingginya stres kerja dan kepuasan pegawai itu sendiri (Hesarika, 2018). Stress kerja yang dialami pegawai Kantor Taman Nasional Way Kambas yaitu pekerjaan yang begitu padat mengakibatkan beberapa pegawai mengalami beban yang cukup tinggi tuntutan pekerjaan dan juga batas waktu yang sudah ditentukan mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dan juga merasa cemas karena terbebani oleh tugas-tugas yang diberikan yang juga mengakibatkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Way Kambas. Pegawai tidak dapat terfokus pada satu pekerjaan dan mengerjakan tugas lainnya tanpa menyelesaikan tugas utama terlebih dahulu. Apabila kinerja pegawai meningkat maka efektivitas dan produktivitas organisasi juga akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab dari pegawai itu sendiri. Adapun beberapa pegawai pada Balai Taman Nasional Way Kambas tidak memahami penggunaan sarana dan prasarana yang sudah disiapkan oleh instansi sehingga dapat menghambat kinerja dan tidak memiliki kepuasan dalam kondisi pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Way Kambas”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai Balai Taman Nasional Way Kambas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai Balai Taman Nasional Way Kambas?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai Balai Taman Nasional Way Kambas?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja pada kinerja pegawai Balai Taman Nasional Way Kambas
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai Balai Taman Nasional Way Kambas
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai Balai Taman Nasional Way Kambas

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengupayakan serta meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Bagi Akademik**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang stres kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai.