

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini setiap instansi selalu diharapkan untuk dapat mengembangkan sumber daya yang dengan tujuan supaya kinerjanya maksimal. Hal ini berarti bahwa setiap instansi harus mampu mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu instansi.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan instansi tersebut. Begitu juga sebaliknya jika kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) tidak baik maka akan menghambat kemajuan instansi. (Sedarmayanti, 2011) kondisi lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi pegawai dalam bentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai di sekitar tempat kerja dalam bentuk fisik seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Sedangkan lingkungan non fisik adalah berkaitan dengan hubungan atasan, rekan kerja atau bawahan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen. dalam bekerja berkomitmen terhadap suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap orang agar semua program yang telah disepakati dapat terlaksana dengan baik sehingga memperoleh tujuan yang diinginkan. Komitmen adalah keterlibatan pegawai dalam loyalitasnya pada instansi, kesetiaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai satu pemikiran dengan instansi dan berkeinginan untuk mempertahankan anggotanya di instansi tersebut. (Edison, Anwar, & Komariah, 2016) Adapun faktor penunjang lainnya adalah stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya kondisi yang menciptakan adanya ketidak seimbangan antara tubuh dan psikis yang mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan keadaan seorang pegawai (Sutikno, 2019). Stress kerja dapat terjadi pada saat pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang beragam di tempat kerja dan terkadang sering bertentangan dengan masalah pribadi lainnya. Faktor pemicu stress kerja antara lain seperti ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan, deadline waktu penyelesaian pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Hasil kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan (Sutikno, 2019). Penilaian hasil kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Manfaat lain dari mengetahui hasil kinerja antara lain

digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan.

Tabel 1. 1
Data Pegawai

Bagian	Jumlah Pegawai
Staf Ahli	3
Asisten I	1
Asisten II	1
Asisten III	1
Tata Pemerintahan	15
Hubungan Masyarakat	17
Hukum	9
Perekonomian	11
Pembangunan	12
Kesejahteraan Rakyat	9
Organisasi	10
Perencanaan dan Keuangan	11
Umum	44
Pengadaan Barang Jasa	13
Jumlah	158

Sumber : Sekretariat Daerah Pati, 2022

Berdasarkan hasil observasi saat ini fenomena yang terjadi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Apalagi perkembangan teknologi yang berkembang pesat membuat para pegawai harus cepat adaptif dalam mengoperasikan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Tentunya ini menjadi masalah serius dikarenakan hal tersebut dapat menyebabkan stress kerja pada pegawai.

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaannya. Tergantung seberapa besar tingkat stress kerja yang dialami oleh pegawai tersebut di dalam bekerja. Semakin tinggi stress kerja yang dialami pegawai tersebut, bahkan jika kemampuan bekerja pegawai lebih rendah dari stress kerja maka akan menyebabkan produktifitas menurun. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan atau diberikannya pelatihan kerja yang maksimal dan mampu mempergunakan potensi – potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Masalah lain terjadi pada lingkungan kerja sebab lingkungan kerja ada dua jenis yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik, lingkungan yang non fisik seperti hubungan pegawai dengan pimpinan jika hubungan kerja pegawai dengan pimpinan tidak baik maka kinerja pegawai tidak akan baik sedangkan lingkungan fisik seperti penerangan, keamanan, kebersihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, contohnya jika di instansi pemerintahan penerangan dan kebersihan tidak memadai dan tidak bersih maka itu akan mengganggu kinerja pegawai sehingga kinerjanya menjadi tidak baik.

Tetapi komitmen juga tidak kalah pentingnya dengan adanya hubungan komitmen dengan pegawai yang kuat dapat mempengaruhi kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai yang baik pada instansi. pegawai yang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik.

Hasil Penelitian (Bangun & Wilson, 2012) dalam menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap hasil kinerja sedangkan penelitian (Dewi, Djaelani, & Slamet, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil kinerja.

Hasil penelitian (Aslami, 2021) bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap hasil kinerja sedangkan penelitian (Fitria, Mukhtar, & Akbar, 2017) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil kinerja.

Hasil penelitian (Effendy & Fitria, 2019) dalam menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap hasil kinerja sedangkan (Dharmawan, 2020) dalam menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil kinerja.

Merujuk pada penjelasan dan keterangan ahli diatas dapat ditarik gambaran sederhana bahwa berkembangnya sebuah instansi sangat bergantung pada pegawai yang ada. Namun keberadaan hal itu dipengaruhi

oleh banyak hal dan semua hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang lebih baik harus diciptakan dan dihadirkan semaksimal mungkin.

Secara teknis, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai di atas, yakni lingkungan kerja, komitmen, dan stress kerja. Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Hasil Kinerja Pegawai Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Sekretariat Daerah Pati”**.

1.2 Ruang Lingkup

Penulis membatasi permasalahan yang nantinya akan diteliti secara garis besar membahas mengenai lingkungan kerja, komitmen, terhadap hasil kinerja pegawai melalui beban kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada Sekretariat Daerah Pati. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan komitmen.
2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah hasil kinerja.
3. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah stress kerja.
4. Objek penelitian kantor Sekretariat Daerah Pati.
5. Waktu penelitian ini adalah 2 bulan setelah proposal disetujui yakni bulan April – Juni 2022.
6. Responden penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Pati.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan di Sekretariat Daerah Pati yaitu belum maksimalnya hasil kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan stress kerja pada pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan komitmen. Pada faktor lingkungan kerja yang menjadi permasalahan adalah terkadang adanya konflik kerja dengan atasan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu faktor komitmen yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai adalah komitmen pegawai yang rendah cenderung memiliki dampak negatif. Karena instansi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawai rendah. Pegawai dengan komitmen rendah cenderung memiliki produktifitas yang rendah sehingga hasil kinerja yang diberikan kepada instansi tidak akan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai Sekretariat Daerah Pati ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap stress kerja pegawai Sekretariat Daerah Pati?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pati ?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pati ?
5. Apakah komitmen berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pati ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja hasil kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pati.
2. Untuk menganalisis komitmen terhadap stress kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap hasil kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pati.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap hasil kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari beberapa tujuan di atas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah untuk memperoleh ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, media pembelajaran untuk memecahkan masalah secara ilmiah, dan memberikan ide-ide berdasarkan ilmu yang diperoleh di kampus.

Penelitian ini digunakan sebagai penjelasan atau pemahaman penelitian lebih lanjut, dapat melengkapi penelitian sebelumnya, dan memberikan referensi tambahan untuk pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap hasil kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada Sekretariat Daerah Pati.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Sekretariat Daerah Pati

Dari temuan penelitian ini nantinya dapat memberikan kritik dan saran yang berarti sebagai informasi dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terutama yang bersangkutan dengan masalah lingkungan kerja, komitmen, stress kerja, dan hasil kinerja pegawai.

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini berguna sebagai acuan peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor – faktor lain yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai selain yang digunakan dalam penelitian ini.