

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian dunia pada saat ini mengalami peningkatan yang sangat besar, dapat dilihat dari begitu banyaknya negara-negara yang bersaing untuk menjadi negara yang maju. Hal ini tidak lepas dari aspek-aspek yang menunjang didalam perkembangan tersebut diantaranya manajemen sumber daya manusia, yang merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi baik secara formal mau pun non- formal dalam mencapai suatu tujuan, dimana manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada orang sebagai subjek atau pelaku dan sebagai objek dari pelaku. Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013;38) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Simamora, 2001;451). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006;115). Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus

mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sarworini, 2007;3). Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Perlu dipahami bahwa mencapai yang diharapkan dari seorang pegawai tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh kuswan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: kompensasi, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Stress kerja didefinisikan oleh Robbin dan Jugde (2015:582) sebagai kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan dan

sumber daya yang terkait dengan keinginannya dan dimana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti. Dijelaskan lebih lanjut apabila tingkat stres selalu tinggi, maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sedangkan Sondang (2009: 300) mengemukakan bahwa stres kerja tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dalam arti lingkungan pekerjaan

(Sinambela, 2012). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Kinerja pegawai menurut Simmamora (2004) adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup

serius oleh perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kantor UPT kesatuan pengelolaan hutan wilayah kabupaten kupang merupakan instansi pemerintahan yang bertugas untuk memberikan pelayanannya kepada masyarakat, salah satunya dalam bentuk pemberian penyuluhan kehutanan. Penyuluhan tersebut bertujuan untuk merubah perilaku masyarakat menjadi masyarakat yang berpembangunan lingkungan hidup dan kehutanan. Perubahan perilaku masyarakat akan pentingnya pembangunan di bidang kehutanan sangat diperlukan mengingat tingkat kebutuhan kayu dan hasil hutan di kabupaten kupang. Tingkat kebutuhan tersebut harus diikuti dengan tanggung jawab untuk melestarikannya terkait pemanfaatan hasil hutan. Kesadaran masyarakat akan tanggung jawab pemanfaatan hasil kehutanan merupakan tugas dari UPT kesatuan pengelolaan hutan wilayah kabupaten kupang untuk mewujudkannya. Terwujudnya hal tersebut tergantung dari dorongan kinerja pegawai UPT kesatuan pengelolaan hutan wilayah kabupaten kupang.

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau memganggu pelaksanaan kerja, tergantung besar tingakat stres kerja. Bila tidak ada stres kerja, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja, kinerja cenderung naik, karena stres kerja membantu pegawai untuk mengerakan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau

kebutuhan pekerjaan.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai kelangsungan organisasi dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh organisasi maka dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi pegawai dan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan dalam kenyataannya para pegawai kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan Pra Penelitian pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang, terdapat adanya masalah yang berkaitan dengan stres kerja ini, diantaranya adalah : terdapat beberapa pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebihan yang disebabkan banyaknya pekerjaan administrasi bagi pegawai yang berkerja di kantor dan juga pegawai yang berkerja di lapangan memiliki banyak beban kerja seperti mendata dan mengidentifikasi keberadaan atau kelestarian dan gangguan terhadap kawasan hutan yang ada diwilayah Kabupaten Kupang, melakukan kegiatan patroli perlindungan dan pengawasan hutan, melakukan sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat agar menjaga dan melestarikan hutan dan menyusun laporan bulanan, semester dan tahunan. Beban kerja yang berlebihan dan tekanan atau desakan waktu kepada pegawai tersebut sehingga menimbulkan stres yang pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai yang diharapkan oleh pimpinan.

Masalah lain yang ditemui di organisasi khususnya untuk kepuasan kerja

pegawai adalah masih rendahnya kepuasan beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan masih kurang beberapa pegawai tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Salah satu masalah yang menyebabkan beberapa pegawai tersebut kurang puas adalah tidak sesuai beban kerja yang diberikan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, seperti pegawai yang di kantor mengurus administrasi sedangkan pegawai lapangan melakukan kegiatan patroli perlindungan dan pengawasan hutan, melakukan sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat agar menjaga dan melestarikan hutan, menyusun laporan bulanan, semester dan tahunan dan mengevaluasi setiap kegiatan polisi hutan.

Tabel 1.1

**Data Normatif Penilaian Prestasi Kerja Pegawai UPT Kesatuan
Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang**

No	Nilai KSP	Orientasi pelayanan	integritas	Komitmen	Displin	Kerja sama
1	54.05	89.00	83.30	89.00	89.00	89.00
2	53.53	89.00	89.00	89.00	89.00	89.00
3	54.60	95.00	95.00	95.00	95.00	95.00
4	53.25	84.00	84.00	84.00	85.00	85.00
5	53.40	88.00	88.00	87.00	88.00	88.00
6	51.37	82.00	82.00	83.00	82.00	82.00
7	52.11	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00
8	49.05	86.00	86.00	85.00	86.00	85.00
9	50.93	85.00	85.00	85.00	84.00	84.00
10	50.50	83.00	84.00	83.00	84.00	84.00
11	52.09	84.00	85.00	85.00	85.00	84.00
12	50.37	85.00	80.00	86.00	80.00	80.00
13	50.93	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00
14	51.93	85.00	85.00	85.00	85.00	85.00
15	52.02	84.00	85.00	85.00	85.00	84.00
16	51.09	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00
17	51.49	84.00	85.00	86.00	84.00	84.00

18	50.74	83.00	83.00	83.00	83.00	83.00
19	49.72	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00
20	51.23	82.00	83.00	82.00	82.00	81.300
21	50.60	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00
22	49.77	82.00	81.00	82.00	82.00	82.00
23	49.37	81.00	82.00	82.00	83.00	83.00
24	49.71	85.00	81.00	81.00	81.00	81.00
25	51.39	82.00	82.00	82.00	82.00	82.00
26	51.28	82.00	80.00	81.00	80.00	81.00
27	50.18	82.00	80.00	81.00	80.00	81.00
28	53.18	80.00	83.00	81.00	80.00	80.00
29	51.37	85.00	85.00	85.00	84.00	84.00
30	49.72	82.00	82.00	82.00	83.00	82.00

Sumber : Kantor UPT KPH Wilayah Kabupaten Kupang Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahawa jumlah pegawai 30 pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang. Dan pada tabel diatas juga dapat menunjukkan data prestasi kerja pegawai pada tahun 2020, dari data prestasi kerja tahun 2020 menunjuka bahwa pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian Terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Marizkha Z. (2010). Meneliti tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian di kota Palembang. Hasil penelitian menunjukan secara persial stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai surat kabar harian di kota Palembang.

Helmi Heryanto (2011) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Nagamas Putera Jaya. Hasil penelitian menunjukan stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang masalah tersebut, sehingga pada penelitian kali ini peneliti mengambil judul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang. ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah “Pengaruh stres kerja dan kepuasahn kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dan rumusan masalah diatas maka, yang menjadi persoalan penelitian adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang.” dapat bermanfaat bagi mahasiswa fakultas ekonomi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya program studi Manajemen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan dan referensi dalam memahami “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kehutanan UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kupang.” Khususnya diwilaya penelitia