

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendaya gunakan sumber daya manusia tersebut berkembang mengikuti perkembangan dan falasafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aktor yang sangat penting untuk menentukan perkembangan suatu kantor. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sumber daya manusia dengan kemampuan dan keterampilan handal pada masing-masing bidang serta rasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil yang berguna bagi kantor, usaha atau bisnis. Usaha atau bisnis harus memperhatikan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga pegawai dapat mengalami stress, kemudian berkembang menjadi karyawan mengalami sakit fisik dan mental sehingga tidak akan bekerja dengan maksimal (Munandar, 2012). Kerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010:135).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan piskis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang pegawai dapat mengakibatkan stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

lingkunganm. Menurut (Hasibuan, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah yaitu kesulitan dan beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan wajar, waktu dan peralatan yang tidak mencukupi, konflik antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja, gaji yang terlalu rendah, dan adanya masalah keluarga seperti istri, anak, mertua dan lain-lain.

Rivai dan Sagala,(2011: 108) berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam segala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala stress dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu lainnya (Andriani, 2014).

Beban kerja menurut Meashakti dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka pegawai mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi over stres, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understres.

Lingkungan kerja menurut Diah (2016) lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dalam lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan.

Menurut Hasibuan, (2012) kepemimpinan adalah orang yang menggunakan tanggung jawab dan wewenangnya diarahkan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin harus memperhatikan dan mendampingi semua karyawan dengan mengarahkan semua potensial dalam suatu usaha yang tidak sesuai dan sulit menjadikan individu merasa tertekan dan mengarahkan ke stres kerja, Robbins (2011) Kantor Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu Kantor yang berada di Kabupaten Malaka, tepatnya di Jalan Laran, No 06 Kelurahan Wehali, Kecamatan Malaka Tengah Kabupaten Malaka. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibuka sejak tahun (2016). Pemilihan Kantor Dinas

Pendudukan dan Pencatatan Sipil ini sebagai objek penelitian karena Kantor Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat dalam hal pembuatan kartu keluarga (KK), Kartu tanda penduduk E-lektronik (e-KTP) kartu identitas anak (KIA) dan surat pindah.

Secara umum sasaran strategi yang hendak dicapai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Malaka secara bertahap yaitu meningkatkan pegawai agar berprestasi dalam mencapai tujuan, salah satunya adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat menghindari dari stress dan dapat memberikan kontribusi optimal yang baik bagi pihak kantor. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang sangat ketat dan suasana lingkungan yang ada disekitar pegawai tersebut seperti ketidak terbukaannya hubungan antara pegawai dan atasan serta rekan kerja sehingga tujuan tidak tercapai, pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor yang mengalami tekanan stress artinya munculnya stress saat pegawai kantor Dispenduk tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas tidak ada dukungan dari rekan kerja untuk menjalankan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

Sasono (2014) mengemukakan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat

moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kerja karyawan yang kritis.

Stress pekerjaan adalah bagian dari stress kehidupan disamping itu stress yang terlalu berat melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan kaitan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Berdasarkan informasi yang didapat dalam pelaksanaan pembuatan akta kelahiran dan E-KTP belum sesuai dengan harapan masyarakat. Terdapat masalah-masalah dan pelayanan pembuatan akta kelahiran dan E-KTP yang akan memakan waktu begitu lama yakni hingga satu bulan lebih. Seharusnya dalam pengurusan E-KTP hanya memakan waktu 1 sampai 3 jam saja, karena sering terjadi gangguan jaringan komunikasi data (JARKO MDAT).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani administrasi public. Pelayanan publik ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), dan surat pindah, sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta penceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (ODP) dalam struktur organisasi pemerintah

Kabupaten Malaka. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka mempunyai beban kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Adapun beban kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka yaitu 'Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum memiliki fasilitas berupa gedung sendiri dan masih menumpang pada Kantor Desa yang terletak di jalan Tafalik Laran-Betun, dan gedungnya terlalu dekat dengan jalan raya sehingga masih terjadi kebisingan yang berlebihan, kurangnya ruang untuk bergerak, dan sistem ventilasi yang kurang untuk udara segar, dan gedung dirancang dengan pencahayaan yang kurang memadai serta ruang yang tidak efisien. Lingkungan kerja kurang memadai. Masih kekurangan alat kerja seperti komputer. Dapat menghambat kekurangan produktivitas dan kerja tim. Hal ini dapat menyulitkan tugas-tugas sehari-hari dan memperlambat program pekerjaan.

Berdasarkan data kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka Memiliki tingkat kinerja kerja yang rendah. Data kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka pada tahun 2022 dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.1.1
Rekapitulasi Absen Karyawan Dinas Kependudukan
Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka Tahun (2022)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	31	21	651	4	8	9	16	635	2%
Februari	31	20	620	5	3	3	13	607	2%
Maret	31	23	713	3	4	5	12	701	2%
April	31	21	651	2	8	8	18	633	2%
Mei	31	22	682	4	5	9	18	664	2%
Juni	31	22	682	6	4	4	16	668	2%
Juli	31	21	651	7	4	3	14	637	2%
Agustus	31	23	713	2	6	3	11	702	2%
September	31	22	683	5	8	5	18	665	3%
Oktober	31	21	651	3	5	7	15	636	3%
November	31	21	651	4	4	8	16	635	3%
Desember	31	20	620	2	6	8	16	604	3%

(Sumber Data : Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka)

Berdasarkan Tabel.1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa pencapaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka tahun 2022, memiliki persoalan dalam pencapaian dari kerja pegawai. Artinya bahwa pencapaian Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka di Tahun 2022 tidak mencapai hasil sesuai target yang ditetapkan, dimana dilihat dari Dari data tersebut tingkat absensi Pegawai terlihat konstantan pada bulan Januari dengan bulan Agustus yaitu 2%. Namun pada bulan September sampai Desember, absensi mulai meningkat yaitu sebesar

3%. Kenaikan tingkat absensi ini terjadi ketika beban kerja terlalu berlebihan dan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang, akan berpengaruh dalam pekerjaannya. Dengan diperolehnya beban kerja oleh karyawan, baik itu dengan pemberian jam kerja yang tidak sesuai, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai keahliannya, dan hubungan dengan atasan kurang terjalin dengan baik, hal ini akan mempengaruhi stres kerja pegawai, sehingga membawa suasana lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang, akan berpengaruh dalam pekerjaannya. Dengan diperolehnya beban kerja oleh pegawai, baik itu dengan pemberian jam kerja yang tidak sesuai, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai keahliannya, dan hubungan dengan atasan kurang terjalin dengan baik, hal ini akan mempengaruhi stres kerja pegawai, sehingga membawa suasana lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap stres kerja Pegawai.

Beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi stres seorang pegawai. Namun, beban kerja yang dirasakan sulit diukur terhadap masing-masing pegawai. Karena setiap individu memiliki tingkat dan batasan terhadap stres yang berbeda-beda. Oleh sebab itu menjadi suatu keharusan bagi organisasi atau pihak manajemen untuk peka dan memahami apa yang harus dilakukan dan apa yang dibutuhkan oleh masing-masing kerja pegawai untuk mengurangi stres kerjanya.

Penelitian terdahulu tentang “Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan” dilakukan oleh Ika Wurib Kristianti (2016) menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi tingkat beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan maka akan memberikan dampak bagi stress kerja karyawan.

Penelitian terdahulu Devy Anggita Puspitasari,(2013) “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan di Puri Mataram Resto dan Wahana Wisata Yongyakarta. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,792 sisanya sebesar 0,208 dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti pada penelitian ini.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan dilakukan oleh Morhead dan Griffi, (2013) menunjukkan bahwa Beban kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja Karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

Persoalan dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress Kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?

1.4. TUJUANDAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
- b) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinanberpengaruh terhadap stress kerja pegawaipada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.

1.4.1. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini memberikan refrensi bagi fakultas ekonomi khususnya Universitas Artha Wacana pada umumnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategi terutama yang berkaitan dengan beban kerja lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja pegawai.