

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting karena dapat digunakan sebagai indikator keberhasilan organisasi, sehingga penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengetahui kelebihan dan sebagai landasan memperbaiki kelemahan pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai (Asriani *et al.*, 2020).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) salah satu lembaga yang sangat besar peranannya dalam pembangunan. Sekretariat DPRD Kabupaten Karangayar sebagai organisasi merupakan sarana agar anggota DPRD dapat menunjukkan kinerja yang baik, oleh karenanya diperlukan hubungan kerja yang sinergis.

DPRD sebagai objek riset menarik untuk diteliti, karena stigma negatif birokrasi sampai saat ini masih melekat dalam pandangan publik. Seperti dinyatakan Wakil Ketua KPK Marwata (2020) menyebut total ada 184 unsur anggota DPRD yang dijerat sebagai tersangka di KPK, jumlah tersangka tersebut tersebar di 22 daerah (news.detik.com). Al-habib & Suratman (2018) menyatakan media massa banyak memberitakan hal-hal buruk tentang DPRD, karena sebagai wakil rakyat DPRD belum bisa menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik seperti kurang tansparan dalam memberikan informasi kepada publik. Santosa (2017) menyatakan, dalam proses pengelolaan tata pemerintahan di daerah, DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih

rentan terhadap penyimpangan-penyimpangan.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar dengan alasan karena selain berdomisili di Karanganyar, peneliti ingin tahu lebih dalam mengenai sejauhmana kinerja pegawai Sekwan Karanganyar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hasil observasi peneliti menunjukkan, pegawai Sekwan Karanganyar dalam membantu DPRD Kabupaten Karanganyar memiliki tugas yang kompleks sedangkan dalam menjalankan tugasnya pegawai memiliki perbedaan kapasitas dan sikap. Tugas pekerjaan dapat menjadi beban atau bahkan menjadi pemacu prestasi akan tergantung dari perspektif mereka. Aktivitas semenjak pandemi lebih banyak dilakukan melalui *Work From Home*, dan hingga sampai saat ini kinerja pegawai terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan belum seluruhnya memiliki capaian yang maksimal. Dalam kenyataan, terdapat pegawai merasa kelelahan akibat *workload* dan tekanan waktu untuk menyelesaikan pelaporan, pegawai yang tidak mampu mengendalikan beban kerjanya mengakibatkan stres kerja. Potensi stres kerja juga bersumber minimnya *support* atasan dan sesama rekan, bahkan ketidakmampuan mengendalikan konflik dan ketidakjelasan peran.

Stres kerja merupakan ketegangan dalam pekerjaan sehingga karyawan yang tidak mampu menangani stres mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun (Hilman *et al.*, 2020). Indikator stres kerja yaitu kesulitan melaksanakan pekerjaan, kelelahan, tekanan waktu, menurunnya konsentrasi bekerja (Rahman & Shanjabin, 2022) sedangkan menurut Pesireron (2016)

yaitu intimidasi dan tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, dan beban kerja berlebihan.

Dalam riset sebelumnya stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya, baik secara kualitas, maupun kuantitas (Hidayat (2021). Indikator kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan, kerjasama, kreatifitas, inovasi, inisiatif (Dinda dkk., 2021). Riset Murali *et al.* (2017); Joy & Kumar (2018); Asaloei *et al.* (2020) memperoleh hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Sari *et al.* (2019); Wisudawati & Pratama (2020); Hilman *et al.* (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain stress kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini didukung riset Apridani dkk (2020); Araujo (2021). Namun riset Sabilalo dkk (2020); Warongan dkk (2022) dan Ningsih dkk (2022) memperoleh temuan berbeda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Mukson & Lubis, 2022). Indikator lingkungan kerja adalah hubungan kerja karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja, dan keamanan (Suhali & Amelia, 2022).

Dari hasil temuan tersebut, menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih terjadi *research gap*

(kesenjangan temuan). Hal ini dapat saja terjadi, karena dalam riset MSDM pengaruh dua variabel tersebut dapat diperantai oleh faktor kontijensi seperti kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Fauziek & Anuar, 2021). Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja (Afifah & Musadieq, 2018).

Riset Hilman *et al.*, (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset Faozen (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan temuan Rahman & Shanjabin (2022) stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset Dalena dkk (2020; Suhali & Amelia (2022); Mukson & Lubis, (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset Dinc (2017); Chaudhry *et al.* (2017); Hilman *et al.* (2020); Noviyanti *et al.* (2021) menyatakan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi hasil temuan sebelumnya, untuk menguji pengaruh tidak langsung stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. melalui kepuasan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di

Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar ?.

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar ?.
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar ?.
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar ?.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar ?.
6. Apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar?.
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah teoritis yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai serta sebagai dasar referensi dan replikasi penelitian bagi peneliti lain yang mengambil tema yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan kebijakan mengenai keterkaitan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini digunakan penulis pada penelitian ini yaitu:

BAB I Merupakan bagian yang berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Merupakan bagian yang berisi tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari penjelasan tentang kinerja pegawai, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka .pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III Merupakan bagian yang berisi tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen, serta teknik analisis data

BAB IV Merupakan bagian yang memaparkan hasil penelitian berupa analisis data dan pembahasannya, analisis data yang digunakan yaitu *outer* model, *inner* model, dan uji hipotesis

BAB V Merupakan bagian penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya