

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat penting dan dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan ikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis. Apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres ditempat kerja. Stres kerja akan menjadi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan apabila suatu pekerjaan menimbulkan beban bagi karyawan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak

memperhatikan kecuali sudah sangat buruk dan segalanya sudah terlanjur salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius.

Untuk mengetahui kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari aspek keuangan dan aspek non keuangan. Dari aspek non keuangan, kinerja dapat diketahui dengan cara mengukur tingkat kejelasan pembagian fungsi dan wewenang dalam struktur organisasinya, mengukur tingkat kualitas sumber daya yang dimilikinya, mengukur tingkat kesejahteraan pegawai dan karyawannya, mengukur tingkat kepedulian organisasi terhadap lingkungan sosial sekitarnya.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu berat/besar maka akan dapat mengganggu kemampuannya untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko, 1997:200).

Masalah stres kerja di dalam kehidupan organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja orang akan menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks,

emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan untuk tidur.

Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Setiap organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintahan non departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Setiap sepuluh tahun sekali, BPS menyelenggarakan sensus penduduk.

Di samping itu, BPS juga melakukan pengumpulan data, menerbitkan publikasi statistik nasional maupun daerah, serta melakukan analisis data statistik yang digunakan dalam pengambilan kebijakan pemerintah. BPS juga terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota diseluruh Indonesia. Dinamakan perwakilan BPS di daerah, karena BPS merupakan instansi vertikal, yakni instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, sehingga bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah.

Tugas lain BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kendal beralamat di Jalan Pramuka Kendal, merupakan komplek perkantoran di Kabupaten Kendal. Sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkompeten dibidangnya sangat penting untuk keberhasilan dan meningkatnya kinerja dari BPS Kabupaten Kendal. Sehingga pengolahan data yang dilakukan diharapkan dapat memenuhi target yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai yang rendah merupakan masalah klasik yang dihadapi oleh sebagian besar instansi pamerintah, tidak terkecuali pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kendal. Pada kasus ini, pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kendal tidak dapat mempublikasikan hasil survei/ sensus sesuai waktu yang ditentukan, pengumpulan survey atau sensus dari petugas melebihi waktu yang ditentukan. Dalam penyediaan data langsung dari lapangan untuk kemudian diolah, dijadikan informasi bagi semua golongan masyarakat dan juga bagi pemerintah mengalami sedikit keterlambatan waktu.

Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir ketika dilaksanakannya sensus penduduk 2000, tepatnya tanggal 1-31 Mei 2000 juga sempat mengalami persoalan. Data yang seharusnya sudah selesai sebelum bulan Agustus dan akan diumumkan pada pidato kenegaraan, baru dapat dilaporkan pada awal bulan Agustus. Sehingga seluruh pegawai BPS Kabupaten Kendal harus bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya agar tidak meleset dari target waktu yang telah ditentukan. Persoalan seperti ini apabila dibiarkan secara terus menerus maka dikhawatirkan dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kendal sebagai badan instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat umum.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi akademis/ peneliti

Dapat menambah pengetahuan terkait sumber daya manusia dalam hal ini tentang kinerja karyawan dan hal-hal yang mempengaruhinya.

2. Manfaat bagi BPS

Dapat memberi masukan dan sumber informasi bagi instansi dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk mengurangi resiko stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.