

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Lembaga pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk sebuah organisasi dan tujuannya, untuk mencapai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Bahwa manusia merupakan sumber daya yang strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan sebaik mungkin dan tepat. Perencanaan Strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan dimulai dari rekrutan, seleksi, pengelompokan, penempatan disesuaikan dengan kemampuan, pelatihan (*training*) dan pengembangan karier serta Pemutusan hubungan kerja.

Persaingan dan tuntutan keahlian yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Stres dan lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan negatif terhadap prestasi kerja. Dampak positif stress kerja dan lingkungan kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan prestasi pegawai, dampak negatif stres dan lingkungan kerja tingkat yang tinggi adalah penurunan pada prestasi pegawai secara drastis.

Ketidakpuasan karyawan dapat berdampak negatif bagi kinerja pegawai dimana pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan akan mengalami penurunan kinerja. Padahal secara teoritik Sopiah (2008) dan Robbins (2007) mengungkapkan kinerja dapat ditingkatkan apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik sehingga dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya stres kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi. Hal tersebut searah dengan pemikiran Handoko (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mengurangi produktifitas kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal

ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Saina Nur (2013) dan Mikhael et. al, (2014) yang mengemukakan bahwa secara bersama-sama konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Badan Kepegawaian Daerah adalah instansi pemerintah Kabupaten Jepara yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan kebijakan daerah serta membantu Bupati dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai uraian tugas untuk melaksanakan perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian dukungan atas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, melaksanakan pembinaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan uraian tugasnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal mengenai pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dalam pengembangan Ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai konflik, stres

kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dan secara praktis diharapkan dapat memberikan saran dan masukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara guna meningkatkan kinerja pegawai yang berfokus pada konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Pemenuhan sumber daya manusia dan fasilitas untuk meningkatkan kinerja pegawai juga merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh Bidang Mutasi pada Badan Kepegawaian Kabupaten (BKD) Jepara. Sumber daya manusia yang tersedia harus difasilitasi dengan sarana dan prasana yang mendukung, sehingga kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat terpenuhi.

Faktor lain yang juga menjadi sorotan adalah tentang eksistensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu faktor konflik, stres kerja yang mampu menurunkan kinerja setiap dengan demikian semakin banyak konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja serta meningkatnya tingkat stres kerja pada pegawai maka kinerja setiap pegawai akan mengalami penurunan, serta lingkungan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai BKD Kabupaten Jepara, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di BKD Kabupaten Jepara. Dimana masih ada kendala lain di BKD Kabupaten Jepara antara lain jumlah pegawai yang

terbatas namun tugas semakin banyak, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, letak kantor setiap bidang yang terpisah sehingga menghambat kordinasi, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan oleh ketidak puasan pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

1.2. RuangLingkup Penelitian

Agar dalam pembahasan lebih terarah dan berjalan dengan baik maka perlu adanya ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Kabupaten Jepara.
2. Variabel yang ditentukan adalah konflik, stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.3. Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini bertujuan memberikan rumusan masalah yang paling jelas dari permasalahan yang ada untuk memudahkan analisis. Berdasarkan uraian yang telah ada, maka penulis memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tentu memiliki suatu tujuan begitu juga dalam penelitian ini adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.
5. Menganalisis pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi pemerintah Kabupaten Jepara terkait kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

b. Kegunaan praktis

Bagi Pemerintahan Kabupaten Jepara hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah Kabupaten Jepara dalam membuat rencana dan regulasi tentang pengelolaan pegawai agar kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintahan Kabupaten Jepara dapat meningkat.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran secara garis besar isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal skripsi meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi mengenai landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang variabel penelitian, jenis dan sumberdata, populasi, sampel dan teori pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran.