

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di suatu instansi memiliki permasalahan yang sangat mendasar dimana seorang pegawai dengan pegawai lainnya tidak akan memiliki kinerja yang sama. Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja dengan kinerja yang baik tidaklah mudah, apalagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus mengutamakan karyawan yang terampil dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kinerja adalah sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja merupakan kriteria utama bagi keluaran, hasil dan keberhasilan organisasi (Na-Nan et al., 2018).

Kinerja sumber daya Aparatur Sipil Negara (PNS) juga semakin diupayakan untuk lebih berkualitas sebagai prasyarat pelengkap kinerja lembaga tersebut. Hal ini juga berlaku bagi pemerintah daerah yang diharapkan dapat berkinerja lebih baik. Menurut penelitian Neta (2017), kinerja aparatur Pemerintah Provinsi Lampung baik (7,18%), sangat baik (36,25%), baik (34,83%), cukup (7,88%), dan kurang (0,85%).

Bagian perlengkapan Pemerintah Provinsi Lampung merupakan unsur staf yang dipimpin oleh seorang kepala bagian, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada sekertaris daerah melalui asisten bidang administrasi

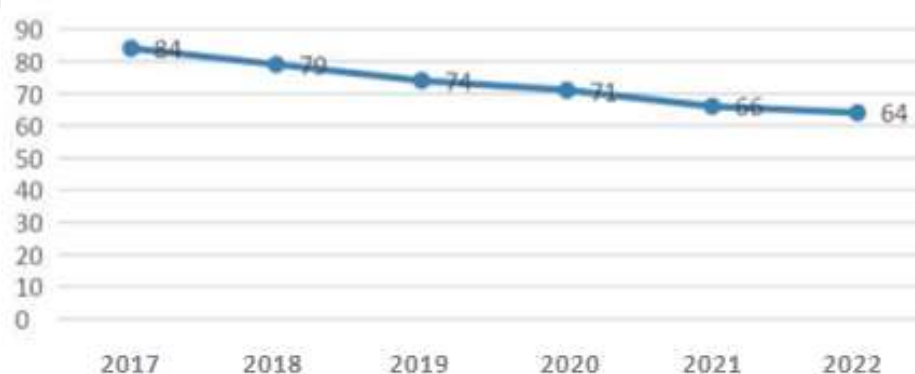
umum. Bagian perlengkapan Pemerintah Provinsi Lampung ini akan menjadi fokus dalam penelitian ini dengan jumlah pegawai di bagian perlengkapan Pemerintah Provinsi Lampung sebanyak 37 orang dengan jumlah 17 orang PNS dan 20 orang non PNS. Berikut data pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Provinsi Lampung yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Pegawai Bagian Perlengkapan Pemerintah Provinsi Lampung

No	Nama Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala bagian perlengkapan	1		1 orang
2	Sub bagian analisa kebutuhan	6		6 orang
3	Sub bagian pengadaan barang	4		4 orang
4	Sub bagian penyimpanan dan distribusi	6		6 orang
5	Tenaga kerja sukarela		20	20 orang
Total		17	20	37 orang

Sumber : Pemerintah Provinsi Lampung (2022)

Gambar 1.1. Grafik Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung dari tahun 2017 sampai 2022



Sumber : Pemerintah Provinsi Lampung (2022)

Dalam tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah pegawai pada bagian perlengkapan Pemerintah Provinsi Lampung sebanyak 37 orang pegawai yang

terbagi dalam empat bagian dengan 1 orang sebagai kepala bagian perlengkapan, 6 orang di sub bagian analisa kebutuhan, 4 orang di sub bagian pengadaan barang, dan 6 orang di sub bagian penyimpanan dan distribusi, dimana masing-masing sub bagian mempunyai kepala sub bagiannya tersendiri serta terdapat tenaga kerja sukarela sebanyak 20 orang yang ditugaskan sesuai perintah atasan. Dari gambar 1.1. juga diketahui bahwa adanya penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir sehingga menarik untuk diteliti. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada bagian perlengkapan Pemerintah Provinsi Lampung peneliti melakukan wawancara.

Tabel 1.2 Hasil Wawancara Bagian Perlengkapan Pemerintah Provinsi

Lampung

Nama	Jabatan	Hasil Wawancara
Ahmad	Kepala bagian perlengkapan	Kinerja pegawai masih rendah, terlihat dari setiap hari masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai jam yang sudah ditentukan yaitu dari pukul 07.15 s.d 15.30 WIB jika hal seperti itu terus berlanjut dikawatirkan akan menimbulkan kecemburuan antara pegawai, selain itu honor juga dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut membuat pegawai kurang nyaman dan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan

Dalam penelitian yang dilakukan Puspasari dkk. (2017), meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, melihat dari penelitian sebelumnya dan masalah yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan berfokus pada lingkungan kerja dan stres kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas, yang dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya (Pawirosumarto and Iriani, 2018). Penelitian Sawir et al. (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan kinerja. Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterikatan kerja karyawan. Grobelna (2019) menjelaskan bahwa keterikatan kerja adalah apresiasi positif dan rasa pemenuhan dalam pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Karyawan yang berdedikasi akan menjadi bangga dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya dan mereka mengalami perasaan signifikansi, inspirasi dan tantangan. Semangat mengacu pada energi dan ketahanan mental mereka selama bekerja. Akhirnya, karyawan sangat terkonsentrasi dan dengan senang hati asyik dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan sebagai mediator berpengaruh terhadap pekerjaannya dan berdampak signifikan terhadap kinerja (Tisu et al., 2019).

Peningkatan kinerja itu sendiri bukanlah hal yang mudah. Pihak manajemen perusahaan seringkali kesulitan untuk mengidentifikasi apa yang menyebabkan

kinerja menurun. Hal ini disebabkan kompleksitas penyebab penurunan kinerja pegawai. Selain itu, terkadang tidak sama dengan penyebab turunnya kinerja seorang pegawai oleh pegawai lainnya. Walaupun manajemen perusahaan telah menyediakan alat ukur yang jelas untuk mengukur kinerja, tetap tidak menjamin bahwa hasil yang diperoleh dapat akurat untuk peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Keadaan tersebut tidak berarti bahwa peningkatan kinerja tidak dapat diupayakan oleh manajemen perusahaan. Kinerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu diperlukan perhatian khusus untuk melakukan upaya peningkatan kinerja pegawai. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor yang menghambat karyawan sehingga dapat menyebabkan kinerja menurun. Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun adalah tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang dapat mengakibatkan stres pada karyawan (Tsalasah et al., 2019).

Kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja (Karatepe et al., 2018). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai pengalaman emosi negatif yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kecemasan, frustrasi, kemarahan, dan depresi yang dihasilkan dari aspek pekerjaan ini. stres kerja sebagai stres psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk menanggapi dan menangani situasi tertentu di tempat kerja secara terampil. Tingkat keterlibatan karyawan menurun ketika stres meningkat (Alessandri et al., 2018).

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan terutama yang berkaitan dengan kinerja. Perusahaan harus mempunyai kinerja, kinerja yang

baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, jika terjadi penurunan bisa merugikan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian antara lain dengan cara melakukan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja menghasilkan jasa. Berdasarkan kinerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kinerja. Akibat atau akibat lain dari pekerjaan tersebut, pegawai dapat mengalami stres yang dapat berlanjut hingga membuat pegawai sakit, baik jasmani maupun rohani, sehingga tidak dapat lagi bekerja secara maksimal (Lihawa et al., 2022).

Tuntutan yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan tingkat stress dalam pekerjaannya. Menurut Gibson et al. (2017), stres dalam penampilan optimal merupakan kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi, sedangkan stres yang terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah negatif. Kondisi stres karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Stres kerja memiliki hubungan langsung dan positif dengan prestasi kerja. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sawir et al. (2021) menyatakan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, peran daya tarik pekerjaan sebagai mediator antara stres kerja dan kinerja memiliki efek negatif. Demikian juga peran keterikatan kerja sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja berpengaruh positif signifikan.

Hal ini berbeda dengan penelitian Wulan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, serta penelitian Sofyan (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Maka berdasarkan pada *research gap* tersebut akan menarik faktor apakah yang berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sawir et al. (2021) mengenai hubungan stres, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti hubungan variabel stres, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah objek yang digunakan yaitu Pegawai Provinsi Pemerintah Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali dan mengembangkan penelitian sejenis dengan mengambil judul "Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung".

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ini Pertanyaan yang akan digunakan di dalam penelitian ini :

1. Apakah *Job stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung?
2. Apakah *Job Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung?

3. Apakah *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung?
4. Apakah *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung?
5. Apakah *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung?
6. Apakah *Work Engagement* dapat memediasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung?
7. Apakah *Work Engagement* dapat memediasi pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif *Job stress* terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Work Engagement* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung.
4. Untuk mengetahui *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif *Work Engagement* terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung.

6. Untuk mengetahui *Work Engagement* dapat memediasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung.
7. Untuk mengetahui *Work Engagement* dapat memediasi pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Performance* Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini memiliki manfaat yang terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang akan di jabarkan sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan pandangan yang baru untuk Pemerintah Provinsi Lampung untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bermanfaat dan bertujuan untuk memberi edukasi bagi Pemerintah Provinsi Lampung dan Pemerintah Provinsi lain untuk dapat menjalankan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi kedepannya.

B. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian yang di lakukan oleh peneliti ini di harapkan bisa dapat memberikan manfaat dan informasi tentang bagaimanameningkatkan kinerja pegawai yang baik untuk Pemerintah Provinsi Lampung ataupun bagi orang – orang yang akan membaca penelitian ini. Di harapkan juga penelitian ini dapat memberikan ilmu dan referensi bagi banyak orang yang ingin membuat penelitian ataupun jurnal tentang

Pemerintah Provinsi Lampung dalam hal pengaruh stres, lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan tugas akhir ini dibagi ke dalam lima bagian dan masing-masing bab terurai sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan Bab ini membahas mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian, batasan masalah, metodologi, sistematika penulisan, dan relevansi penelitian ini.

BAB 2 Landasan Teori Bab ini berisi teori penunjang yang membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB 3 Metodologi Penelitian Bab ini membahas tentang perancangan pengumpulan data, teknik penelitian, dan analisa data yang akan dilakukan.

BAB 4 Pembahasan Bab ini membahas tentang data yang sudah dikumpulkan, kemudian diolah dan dicari hasil penelitian yang akan menjawab pertanyaan penelitian

BAB 5 Kesimpulan dan Saran Pada bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dihitung pada bab 4. Sehingga nantinya dapat diketahui hasil dari tujuan penelitian yang dilakukan.