

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dunia bisnis sekarang karyawan dituntut untuk bisa melakukan kinerja yang semaksimal mungkin dan keberhasilan karyawannya ditentukan oleh sumber daya didalamnya. Kemampuan dalam kinerja, ditunjang oleh etika dan moral karyawan sebagai faktor penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam organisasi, karyawan menggerakkan dan berperan aktif dengan menggerakkan perencanaan organisasi di dalamnya. Dan untuk mencapai semua itu, perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga mendapatkan prestasi kerja yang unggul.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang terdapat dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Ketidakpuasan kerja yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara. Perlu kesadaran dari pimpinan agar menjaga keadaan tetap kondusif dan memberikan upaya – upaya untuk meminimalisir adanya ketidakpuasan kerja sehingga mempengaruhi prestasi kerjanya. Menurut Robbins (2003) bahwa stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat

menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres

Prestasi kerja didapatkan ketika karyawan mempunyai keterampilan kinerja yang baik. Karyawan memiliki disiplin, semangat kerja, kreativitas yang tiada batas serta memiliki aspek – aspek yang diperlukan ketika seorang karyawan mendapatkan prestasi kerja dengan kemampuan untuk menganalisa dalam membuat keputusan serta kualitas pekerjaan yang baik sehingga karyawan dapat dikatakan berprestasi dalam sebuah perusahaan.

Banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam suatu instansi maupun perusahaan untuk menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Menurut Badeni, (2017:43)kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Menurut Siagian (2015:300) stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan Burnout, Suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Menurut Sasono (2014) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Kepala Dinas Sosial Provinsi Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak, Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin, Kelmbagaan dan Kemitraan dan Bidang Pemberdayaan Perempuan yang berada dibawah tanggung jawab Gubernur.

Peraturan Gubernur Gorontalo nomor 63 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak provinsi Gorontalo Pasal 2 (1) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. (2) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dipimpin oleh Kepala Dinas.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal saat melakukan penelitian di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, Kasubag Bagian Umum dan Kepegawaian memberikan informasi bahwa belum adanya upaya dari atasan untuk mengurangi stres pegawai karena kendala dengan anggaran yang ada. Timbulnya masalah pada saat pendataan masyarakat yang menerima bantuan. Contohnya ada masyarakat yang sudah meninggal tetapi masih menerima bantuan ataupun ketika tidak ada pembaharuan data yang akan

menerima bantuan dan terdapat masyarakat tersebut sudah mempunyai usaha atau peningkatan kekayaan.

Masih dijumpai dalam melaksanakan tugas pokok, ada pegawai yang belum menguasai tentang apa saja yang di kerjakan pada bidangnya, dan juga ada beberapa pegawai yang hanya bercerita, bermain *gadget* pada saat jam kantor. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas Sosial dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Di Dinas Sosial juga masih perlu ditingkatkan lagi pretasi kerja pegawai. Masih banyak pegawai yang belum maksimal dalam mencapai target pretasi kerja dan hal itu berpengaruh pada tunjangan yang akan didapatkan oleh pegawai. Sebuah pencapaian prestasi kerja yang maksimal juga karyawan yang loyal dan berprestasi akan mendapatkan perlakuan khusus seperti apresiasi dari kantor maupun perusahaan berupa materi maupun non materi agar memicu karyawan lainnya untuk termotivasi.

Tabel 1.2
Prestasi kerja Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Indikator Penilaian	2019		2020	
	Target	Capaian	Target	Capaian
1. Orientasi Pelayanan	100%	86,75%	100%	88,25%
2. Integritas	100%	89,5%	100%	90,75%
3. Komitmen	100%	90,75%	100%	91,75%
4. Disiplin	100%	91,25%	100%	90,25%
5. Kerjasama	100%	88,25%	100%	86,75%
6. Kepemimpinan	100%	41,25%	100%	45,25%

Sumber: Bagian Pegawai DSPG 2020

Terlihat dari data di atas terdapat Prestasi kerja di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo berdasarkan indikator dari Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dari tahun 2019 hingga 2020. Pada tahun 2019 capaian prestasi kerjanya untuk Orientasi Pelayanan sebesar 86,75%, Integritas sebesar 89,5%, Komitmen sebesar 90,75%, Disiplin sebesar 91,25%, Kerjasama sebesar 88,25%, Kepemimpinan sebesar 41,25% dan meningkat pada tahun 2020 dengan capaian untuk Orientasi Pelayanan sebesar 88,25%, Integritas sebesar 90,75%, Komitmen sebesar 91,75%, Disiplin sebesar 92,25%, Kerjasama sebesar 88,75%, Kepemimpinan sebesar 45,25%.

Dengan melihat fenomena diatas maka peneliti termotivasi untuk meneliti tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Belum maksimal dalam mencapai target prestasi kerja
- 1.2.2 Pemahaman tentang tugas dan pekerjaan yang dikerjakan belum maksimal
- 1.2.3 Ada beberapa pegawai yang jika bekerja menunggu perintah dari atasan

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut timbulah beberapa perumusan masalah yang dapat di kemukakan :

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh Tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja

- 1.3.3 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan Tingkat stres Kerja terhadap prestasi kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain yaitu :

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerjadantingkat stres kerjaterhadap prestasi kerja di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

- 1.5.1 Manfaat teoritis, melalui penelitian ini dapat memperoleh pengalaman dengan gambaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai mahasiswa
- 1.5.2 Manfaat praktis, dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pemimpin dalam membina para stafnya untuk peningkatan prestasi kerja di lingkungan di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo