

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Instansi Pemerintah adalah suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan dalam mengelola pemerintahan. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumberdaya manusia, mesin dan modal, serta perkembangan teknologi yang menyebabkan organisasi berkembang dengan dinamis.

Kementerian Ketenagakerjaan RI (sebelumnya bernama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi) merupakan Instansi Pemerintahan yang membidangi urusan ketenagakerjaan mempunyai tugas merumuskan, menetapkan kebijakan yang diarahkan untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak (*decent work*), yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai, mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan, meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja, menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional, mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja, meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah, menyempurnakan kebijakan migrasi, mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana diatas, Kementerian Ketenagakerjaan membentuk unit kerja secara bertingkat. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) yang baru, yaitu Permenaker Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, nama nomenklatur Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal berubah namanya menjadi Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Direktorat ini berada dibawah

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dengan tugas dan fungsi yang tetap sama dengan sebelumnya.

Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas dan fungsi menyiapkan perumusan dan melaksanakan kebijakan, standarisasi, dan bimbingan teknis serta evaluasi di bidang tenaga kerja mandiri dan sektor informal, teknologi tepat guna, pengembangan padat karya serta Pemberdayaan pendampingan dan kerjasama antar lembaga.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Direktorat Pengembangan dan Perluasan Tenaga Kerja didukung dana yang besar untuk dapat melakukan kegiatan pemberdayaan pada masyarakat dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja bagi penganggur dan setengah penganggur yang ada di daerah. Dana yang besar ini sebagian besar dikelola di Pusat untuk didayagunakan memberdayakan masyarakat di Provinsi, Kabupaten dan Kota sebagai stakeholdernya, dalam hal menjalankan tugas dan pengelolaan dana tersebut dibutuhkan aparatur-aparatur negara yang berdedikasi tinggi dan penuh komitmen tinggi dalam menjalankan Tugas.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, keterampilan serta dedikasi dari pegawai atau aparatur negara itu sendiri. Oleh karena itu peran pegawai atau aparatur negara tentunya sangat penting dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian, kinerja pegawai atau aparatur negara di Direktorat Pengembangan dan Perluasan tenaga Kerja ini belum optimal dalam bekerja (misalnya: banyaknya surat pengembalian retur kppn akibat kesalahan administrasi keuangan, data hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja/LAKIP tidak *valid* dan *reliabel*, koordinasi dengan stakeholder di daerah terhambat sehingga realisasi penyerapan kecil) bahkan hasil penilaian dari Tim Reformasi Birokrasi (RB) menunjukkan penurunan kinerja khususnya di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Tenaga Kerja.

Berdasarkan pengamatan, juga ditemukan banyak pegawai atau aparatur negara yang terlambat datang dan mangkir bekerja dengan alasan yang tidak jelas (persentasi absen dari bagian Kepegawaian dan Tata Usaha) sehingga pekerjaan

yang seharusnya ditargetkan untuk dilakukan tindak lanjut pada hari tersebut menjadi tertunda.

Selain itu juga para pegawai merasakan hal-hal yang tidak mendukung mereka untuk bekerja secara optimal sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari ketidaksiapan pegawai atau aparatur di lingkungan Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam menghadapi perubahan mekanisme pencairan akibat perkembangan teknologi yang pesat serta harus dikuasai dalam waktu singkat.

Sehingga selain berdampak pada terhambatnya realisasi penyerapan anggaran, maka pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat di Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota pun terhambat. Pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota seringkali mengajukan komplain kepada pegawai atau aparatur di lingkungan Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Tuntutan pekerjaan dari pimpinan yang berlebihan (*overlapping* pekerjaan), perubahan sistem organisasi akibat dari pemisahan Lembaga Kementerian (Perubahan struktur organisasi) pun membuat beban kerja pegawai menjadi lebih berat sehingga mengakibatkan stress kerja.

Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi. Fenomena yang terjadi, Kebijakan Pimpinan yang memberatkan, ego sektoral diantara Sub Direktorat, strategi manajemen dari pimpinan yang mengedepankan realisasi keuangan yang tidak realistis, kurangnya pengakuan yang diberikan dari Pimpinan terhadap pegawai serta kurangnya kebersamaan dan kerjasama diantara pegawai membuat iklim kerja di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja tidak kondusif. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Stres yang secara terus menerus yang dialami karyawan ditambah dengan iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja seperti kurangnya komitmen pegawai atau aparatur terhadap pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, serta

pegawai atau aparatur cenderung untuk tidak mau mengorbankan kepentingan pribadinya untuk organisasi.

Ketidakpuasan kerja, menyebabkan hasil kerja yang tidak diharapkan, pegawai atau aparatur bekerja tidak produktif dan kurang memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi, terhambatnya penyelesaian tugas sehingga berakibat tidak tercapainya target pekerjaan unit kerja atau organisasi secara keseluruhan, serta pegawai atau aparatur cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, pegawai menjadi bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Bagi masyarakat luas yang akan menerima pemberdayaan melalui stakeholder yang berada di provinsi, kabupaten /kota tentunya berharap bahwa para pegawai atau aparatur negara yang menjadi motor penggerak organisasi mampu bekerja secara optimal demi pencapaian pemberdayaan menuju kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu dukungan organisasi terhadap pegawai atau aparatur sangat penting.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kondisi pegawai maupun lingkungan kerja di lingkungan Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, maka peneliti memilih judul dalam tulisan ini adalah **“Pengaruh Stress dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja”**

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Dari pengamatan penulis dan observasi di lapangan diperoleh beberapa permasalahan yang memiliki relevansi dan perlu diteliti lebih lanjut, sebagai berikut :

- a. Stres Kerja tinggi yang dirasakan pegawai akibat beban kerja yang berat dan tugas yang diberikan atasan tidak sesuai dengan kemampuan dan jabatan, serta tekanan – tekanan dalam pekerjaan juga membuat pegawai mengalami stres.
- b. Iklim Kerja dirasakan dan dipersepsikan pegawai mengenai pekerjaannya, dalam pengamatan penulis iklim kerja kurang kondusif dengan masih ego sektoralnya pegawai lintas Sub. Direktorat, tidak ada rasa kebersamaan

diantara pegawai dalam bekerja, Kultur Birokrasi yang sudah terbentuk, dan Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis di antara pegawai.

- c. Tingkat Kepuasan Kerja Rendah dilihat dari adanya keluhan pegawai mengenai pekerjaan dan tanggung jawabnya, dan kurangnya pengakuan dari pimpinan terhadap hasil kerja Pegawai karena tidak diterapkannya *Reward and Punishmen*. Ketidakpuasan pegawai juga dapat dilihat dari kurangnya komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kinerja Pegawai, dapat diindikasikan dengan tingkat absensi dan keterlambatan yang masih rendah, kurang bertanggung jawabnya pegawai terhadap pekerjaan, dan hasil penilaian Tim Reformasi Birokrasi tentang kinerja yang menunjukkan penurunan Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini hanya dibatasi pada lingkup Kementerian Ketenagakerjaan khususnya Pegawai Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan melihat Pengaruh Stres dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan, maka fokus penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja?
- b. Apakah iklim kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja?
- c. Apakah stres mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja?
- d. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja?
- e. Apakah Iklim kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini ditujukan untuk :

- a. Mengetahui apakah stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- b. Mengetahui apakah iklim kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- c. Mengetahui apakah stres kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- d. Mengetahui apakah iklim kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- e. Mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

- a. Secara Teoritis, Penelitian diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan khususnya serta memberikan kontribusi terhadap kajian mengenai interaksi antara Stress kerja (*work/job stress*), Iklim Kerja (*organizational climate*), Kepuasan Kerja (*job satisfaction*), dan Kinerja Pegawai (*Job performance*). Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akedemisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
- b. Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan memberikan masukan pada organisasi / institusi yang nantinya diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi mengenai Stress Kerja, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Bagi Peneliti merupakan satu bahan kajian empiris terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya pada Stress Kerja, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.