

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam instansi, baik secara individu maupun dalam kelompok. Sumber daya manusia dapat mendorong pencapaian tujuan instansi tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, instansi diharapkan tidak hanya memiliki pegawai yang kompeten tetapi memiliki pegawai yang responsif, kreatif dan inovatif demi meningkatkan efesiensi, produktivitas, serta efektivitas kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat bekerja secara optimal untuk tercapainya tujuan instansi.

Salah satu keberhasilan instansi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik akan berdampak positif untuk meningkatkan fasilitas, kualitas pelayanan masyarakat, mewujudkan tujuan, visi, dan misi instansi pegawai. Tetapi sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas pada kinerja pegawai sehingga berdampak menghambat pencapaian kerja dan pelayanan publik. Sebab itu, kinerja pegawai sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang baik, secara kualitas dan kuantitas yang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai. Namun, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan suatu respon fisik dan pikiran seorang yang mengalami tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas seorang pegawai.

Menurut (Apriyani Purnamasari and Wulandari, 2023) menjelaskan bahwa stres kerja timbul akibat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan pekerjaan, tuntutan-tuntutan dan tujuan organisasi di tempat kerja. Dengan hal tersebut, stres kerja dapat memicu gangguan psikologis dan menurunkan kualitas pelayanan. Selain itu, stres kerja dapat dipicu berbagai faktor akibat kerja yang berlebihan, beban kerja yang menumpuk, keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan yang dibebankan serta ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan pegawai pada instansi.

Menurut (Azhar, Harahap and Lestari, 2023) stres kerja merupakan sebagai suatu respons fisik dan emosional yang mampu menimbulkan dampak negatif karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang diterima dengan kemampuan pegawai.

Adapun Menurut (Rahimah, Sunaryo and Padiman, 2021) definisi stres kerja adalah situasi dimana seseorang ketergantungan dapat berpengaruh pada cara berpikir, emosi, dan kondisi individu di lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja, mengganggu konsentrasi dan motivasi.

Berdampak negatif pada kesehatan mental antara lain: depresi, kecemasan, kelelahan dan gangguan tidur. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap pekerjaan. Selain stres kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup pada faktor fisik maupun non fisik, lingkungan kerja merujuk pada tempat kerja dimana pegawai melakukan pekerjaan yang berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Seperti suasana tempat kerja, pelayanan pada masyarakat dan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja seperti ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, suhu ruangan, dan fasilitas yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja pegawai.

Oleh sebab itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik maupun psikologis. Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penelitian sebelumnya menekankan pentingnya peran stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Menurut Chandra (2024) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kesehatan fisik seseorang. Stres ini muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pada pekerjaan

dengan kemampuan individu atau ketika interaksi antara para pegawai dan lingkungan kerja mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku pegawai.

Menurut Sherina Koirala Putri (2024) stres kerja adalah perasaan terganggu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kapasitas individu, sehingga mempengaruhi keseimbangan psikologis, emosi dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan sering kali timbul dari konflik internal pada tempat kerja, tekanan dari atasan, beban kerja yang berlebihan, sehingga kurangnya dukungan sosial dan ketidakadilan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi cara seseorang melaksanakan tugasnya. Ini meliputi kondisi fisik (seperti ruang kerja, pencahayaan, dan suhu) serta aspek non fisik seperti hubungan sosial di tempat kerja.

Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai menjalankan tugasnya yang seharusnya memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Lingkungan ini mencakup kondisi fisik (suhu, ventilasi, dan kebersihan) serta lingkungan psikologis seperti pengawasan dan sistem kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara yang dilakukan hari rabu pada tanggal 19 Februari 2025 dengan Ibu Nonik dari bagian Sekretariat di tempat penelitian yaitu Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin (DISBUDPORAPAR) ditemukan beberapa masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Hal ini disebabkan oleh tekanan pada pekerjaan, beban kerja yang menumpuk dan keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan yang dibebankan serta ketidaksesuaian kemampuan pegawai dengan pekerjaan. Situasi ini dapat mempengaruhi kesehatan seorang pegawai secara fisik maupun non fisik.

Hal ini terjadi karena pegawai cenderung fokus kepada satu pekerjaan dan tidak mampu menangani lebih dari satu pekerjaan pada saat bersamaan. Masalah ini dapat menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan salah satu isu yang muncul dari pekerjaan.

Sementara itu, beban kerja yang menumpuk dan keterbatasan waktu untuk penyelesaian pekerjaan adanya ketidaksesuaian pada kemampuan pegawai dengan tanggung jawab atau keterampilan yang dimiliki, serta tuntutan yang berlebihan yang menimbulkan stres tersebut. Selain stres kerja yang berkaitan dengan penelitian adapun lingkungan kerja yang merujuk pada tempat pekerjaan di instansi.

Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti ruang kerja yang kurang memadai, suhu ruang, pencahayaan, serta kebisingan dapat mempengaruhi semangat kerja dan fokus pegawai dalam. Permasalahan yang belum diatasi dengan baik pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Gejala-gejala ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja yang kurang optimal menjadi faktor pemicu penurunan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

Pemerintahan Kota Banjarmasin membentuk Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang merupakan gabungan antara dua yaitu Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (DISBUDPAR). Menurut Peraturan Daerah No 3 Tahun 2021 tentang perubahan perda No 7 Tahun 2016.

Penggabungan dua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) ini dilakukan pada bulan februari Tahun 2022 terbentuklah Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata (DISBUDPORAPAR) terdapat 5 bidang yaitu Bidang Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Bidang Ekonomi Kreatif.

Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin dari berbagai bidang berupaya melaksanakan visi dan misi untuk penyelenggarakan dalam hal pengembangan pada berbagai bidang. Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan, kepemudaan, olahraga dan pariwisata. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Menyenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang kebudayaan, kepemudaan dan olahraga serta pariwisata sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Wali Kota; penyelenggaraan dan pelayanan umum di bidang kebudayaan, kepemudaan, olahraga dan pariwisata.
2. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi kebudayaan.

3. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi kapasitas daya saing kepemudaan.
4. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi kapasitas daya saing keolahragaan.
5. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi pengembangan kapasitas kepramukaan.
6. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi peningkatan daya tarik destinasi pariwisata.
7. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi pemasaran pariwisata.
8. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi pengembangan sumber daya pariwisata dan ekonomi kreatif.
9. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian unit pelaksanaan teknis daerah.
10. Pengelolaan dan pengendalian kesekretariatan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja perlu diteliti lebih dalam, khususnya dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di DISBUDPORAPAR.". Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan pariwisata Kota Banjarmasin.
3. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sarana yang tepat untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan pariwisata Kota Banjarmasin. Serta menambah referensi pengetahuan khususnya pada sekolah tinggi ilmu manajemen indonesia (STIMI).

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan memperluas dan pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan penelitian ini dapat memberikan berupa informasi mengenai stres kerja dan lingkungan kerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenisnya.