

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasaman Barat sampai dengan tahun 2025 memiliki visi pembangunan Pasaman Barat yang maju, bermartabat, dan sejahtera. Agar visi Kabupaten Pasaman Barat tahun 2005-2025 dapat diwujudkan, maka hal pertama yang dilakukan adalah membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing. SDM akan sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi, semakin baik kualitas SDM, maka akan semakin baik pula kualitas organisasi. Oleh karena itu sangat penting memperhatikan dan mengelola SDM dalam suatu organisasi.

Salah satu organisasi pemerintah yang menyadari pentingnya SDM adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pasaman Barat. Seluruh pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif agar bidang tersebut memiliki keunggulan, dengan tuntutan tersebut banyak pegawai yang merasa stres dan tidak nyaman dalam bekerja, karena selalu dituntut untuk menjalankan program kerja yang begitu padat setiap harinya.

Menurut Siagian (2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Stres dipandang sebagai respons adaptif terhadap situasi yang dirasakan sebagai tantangan atau ancaman bagi kesehatan seseorang. Luthans (2015) stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap

situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota lain. Menurut Gibson (2014), ada empat faktor penyebab terjadinya stres kerja. Stres terjadi karena adanya tekanan (stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu:

1. Stressor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur, dan udara yang kotor.
2. Stressor individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketidaktuntutan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor kelompok berupa hubungan tidak baik sesama rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor keorganisasian berupa ketidaktuntutan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan tidak ada kebijaksanaan yang jelas.

Fenomena yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasaman Barat, banyak pegawai mengeluh dengan pekerjaan yang mereka kerjakan di kantor, sebagian pegawai merasa muak dan jenuh dengan pekerjaannya sehingga mengakibatkan pegawai muak dan sakit kepala ketika sampai di rumah, sehingga pegawai tidak mampu lagi melayani masyarakat dengan baik, sehingga banyak tanggapan negatif dari masyarakat. Pegawai yang diberikan beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, yang membuat pegawai mengalami stres.

Hal ini membuat pegawai jenuh dalam bekerja dan banyak yang bergiliran mengambil jatah cuti, karena tidak sanggup untuk menjalankan pekerjaan yang

begitu padat, ditambah lagi dengan tekanan pekerjaan dari atasan, sehingga menimbulkan pegawai stres dalam bekerja, akibat stres bekerja banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, ke kantor banyak yang mengambil absen setelah itu pergi berkeliaran di luar kantor.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai tingkat stres kerja pegawai di Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DKUKM), Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pasaman Barat, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 pegawai. Hasil perolehan kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra-Survey Stres Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban %	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa tenang dalam bekerja	33,3	66,7
2	Saya merasa terburu-buru; Saya sepertinya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	80,0	20,0
3	Saya menderita sakit dan nyeri fisik, sakit punggung, sakit kepala, leher kaku, sakit perut.	73,3	26,7
4	Saya merasa sibuk, tersiksa, atau cemas dalam bekerja	73,7	26,7
5	Saya merasa bingung; pikiran saya karut, Saya kurang konsentrasi, Saya tidak bisa fokus pada pekerjaan	66,7	33,7
6	Saya merasakan beban yang luar biasa di pundak saya menghadapi pekerjaan	73,3	26,7
7	Saya mengalami kesulitan mengendalikan reaksi, emosi, suasana hati, atau gerak tubuh.	86,7	13,3
8	Saya merasa stres dalam bekerja	80,0	20,0
<b>Jumlah</b>		<b>71,66</b>	<b>28,34</b>

Sumber: Hasil Pra Survey, April 2020

Dari tabel 1.1 di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 15 responden yang mengisi pernyataan masih banyak responden yang menjawab Ya (71,66%). Hal ini dapat dimaknai bahwa masih tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DKUKM), Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pasaman Barat. Kemudian sebanyak 86,7 % pegawai yang mengalami kesulitan mengendalikan reaksi, emosi suasana hati, atau gerak tubuh. Sebanyak 80,00 % pegawai yang merasa terburu-buru dan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Saya merasa stres dalam bekerja 80,0 %.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada pegawai perempuan di Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menjadi dasar penulis untuk meneliti stres kerja pada pegawai perempuan di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Menurut Mansour dkk (2016) stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, politik organisasi, konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan serta desakan waktu akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, mudah marah dan mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2015).

Politik organisasi tidak dapat dilepaskan dalam kehidupan organisasi, karena dapat mempengaruhi perilaku individu yang ada di dalam organisasi. Pegawai yang mempersepsikan bahwa politik organisasi telah bersikap curang terhadap mereka dan tidak adanya dukungan dari organisasi atas kontribusi yang mereka berikan dapat memberikan dampak yang buruk, seperti stres kerja dan perilaku agresif pegawai. Politik organisasi adalah sebagai tindakan untuk mempengaruhi secara disengaja dengan tujuan untuk meningkatkan atau melindungi diri keinginan individu atau kelompok. (Chen dan Fang, 2008).

Konflik keluarga-pekerjaan (*Work-Family Conflict*) merupakan keadaan yang sering kali dialami oleh seorang wanita terutama seorang wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak. Di zaman emansipasi wanita saat ini, banyak sekali wanita yang bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Kedua peran ini memiliki kepentingan serta tugas yang berbeda dalam pelaksanaannya. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja dan anggota masyarakat. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Kepentingan dan tugas yang berbeda dari setiap peran terkadang banyak menghabiskan waktu pemerannya yang menyebabkan terbengkalainya tugas dari peran lainnya dan menimbulkan konflik peran ganda.

Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang timbul dalam organisasi. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian pegawai terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat

terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Zhen (2018) konflik keluarga-pekerjaan didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran di mana peran tersebut memiliki tekanan dari pekerjaan dan keluarga, karena tidak adanya keseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan perannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Berdasarkan kesenjangan penelitian *research gap* yang dapat di sampaikan pertama penelitian tentang stres kerja telah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Vickovic dkk. 2019; Ullah dkk. 2018; Chen dkk. 2017; Shabir dkk. 2017; Cheng dkk. 2016). Kebanyakan peneliti tersebut lebih fokus kepada komitmen, kepercayaan diri, niat untuk berhenti, kompleksitas pekerjaan, kemampuan validitas, orientasi pekerjaan dan dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja. Sangat jarang peneliti sebelumnya menjadikan variabel beban kerja, politik organisasi mempengaruhi stres kerja dan menjadikan konflik keluarga- pekerjaan serta kepuasan kerja memediasi atau menjadi variabel perantara mengabungkan dalam satu penelitian kecuali penelitian Mansour dkk (2016) yang penulis jadikan sebagai jurnal utama dan di kembangkan dengan penelitian Ullah dkk (2018) yang penulis jadikan sebagai jurnal pendukung.

Namun pada *research gap* ke dua penelitian tersebut banyak menggunakan sektor non pemerintahan sebagai objek dalam penelitiannya (Suarthana dkk., 2016; Mansour dan Tremblay., 2016 dan Sudiarditha dkk. 2019). Untuk itu,

penulis mengangkat objek penelitian pada sektor publik sebab masih jarang peneliti menggunakan sebagai objek. Objek dalam penelitian ini adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Merujuk pada fenomena di atas, penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai di kemudian hari. Dan penelitian ini merupakan modifikasi dari jurnal Mansour dan Tremblay (2016) berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah **：“Pengaruh Beban Kerja dan Politik Organisasi terhadap Stres Kerja dengan Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah politik organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap konflik keluarga-pekerjaan pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM,

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?

4. Apakah politik organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?
5. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?
7. Apakah konflik keluarga-pekerjaan memediasi hubungan antara beban kerja dan Stres Kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara politik organisasi dan stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk menguji pengaruh politik organisasi terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap konflik keluarga-pekerjaan pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk menguji pengaruh politik organisasi terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.

6. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.
7. Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan sebagai mediasi antara beban kerja dan stres kerja pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.
8. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara politik organisasi dan stres kerja pada Dinas Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah dan tujuan pada penelitian ini maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Secara Teoritis**

Teori stres yang dapat diterapkan dalam stres kerja adalah *Job Demand-Control (Support) Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Karasek (1990), teori JCD menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tuntutan beban kerja yang tinggi atau melebihi kemampuan yang dimiliki dengan kontrol rendah akan meningkatkan stres kerja, ketegangan psikologis, kesehatan fisik dan mental yang buruk. Menurut Karasek *Demand* atau tuntutan kerja adalah penyebab stres yang signifikan.

## **b. Secara Praktik**

Memberikan masukan kepada pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat dalam rangka memahami stres kerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis kepada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, DKUKM, Dinas Pemberdayaan Perempuan, dan Bappeda Kabupaten Pasaman Barat dalam membuat keputusan strategis terkait dengan upaya-upaya konkrit dalam meningkatkan kinerja pegawainya di masa yang akan datang.