

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang berfungsi sebagai salah satu lembaga pendukung pendidikan dan juga sebagai wadah penyimpanan informasi kearsipan daerah.

Julvia (2016 p.60) mengemukakan bahwa salah satu aspek penting yang harus ada pada suatu lembaga yakni peran kinerja pegawai, dimana kinerja merupakan bagian penting dari suatu lembaga, kinerja pegawai yang baik pastinya akan memberikan kontribusi yang positif dan pada umumnya kinerja pegawai dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari lembaga atau perusahaan, jika lembaga tersebut mengalami prestasi atau profit terus menerus, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi positif. Kemudian Sofyan (2013, p.18) mengatakan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada proses bekerja yang bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi serta cara kerja dalam diri para pegawai dapat berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama.

Faktor lainnya yang berkontribusi kepada kinerja pegawai adalah iklim kerja dan stres kerja. Stringer (2004 p.130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda

dalam lingkungan tersebut dan hal itu akan mempengaruhi cara mereka dalam bekerja. Kemudian, Williams (1997, p.13) mengemukakan bahwa secara umum stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Ia dapat mendorong karena ia dapat memunculkan tantangan dalam bekerja. Stress membuat pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya stres juga dapat menghambat pekerjaan karena stres mengandung unsur-unsur fisik, psikologis dan emosional. Maka dapat dikatakan bahwa Iklim kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pernyataan diatas didukung oleh adanya beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel iklim kerja dan variabel stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yakni penelitian yang dilakukan oleh Rahsel (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung” yang mana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa tinggi kondusifitas iklim kerja dan kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD, hasil perhitungan korelasi antara variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Iklim Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“. Sejalan dengan itu, penelitian yang dikemukakan oleh Riansah dan Sari (2019) yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur” mendapati hasil bahwa pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja mempunyai hubungan pengaruh yang

sangat kuat, hal ini dapat menunjukkan adanya pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja.

Kemudian penelitian yang berkenaan dengan variabel stres kerja yang dikemukakan oleh Nur (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun baik secara pasrial maupun simultan, maka lebih khusus dijelaskan bahwa hasil pengaruh variabel X2 (stress kerja) terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun dapat dinyatakan terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” didapati hasil penelitian bahwa Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebaliknya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Kondisi yang seharusnya antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat memunculkan aspek positif dalam kinerja, untuk itu perhatian terhadap iklim kerja yang mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan tingkah dan perilaku pegawai serta cara-cara mereka dalam bekerja dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Apabila iklim kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang

akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila iklim kerja buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja, Riansah dan Sari (2019, p.56). begitu pula dengan stress, apabila stress dapat dikendalikan dengan baik oleh pekerja, maka stress tidak selalu memiliki dampak yang negatif, namun sebaliknya stress kerja dapat berperan kearah positif dimana hal tersebut sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya stres, maka pegawai merasa tertantang untuk dituntut menyelesaikan masalah kerjanya, Cahyana dan Jati (2017, p.1320).

Pada faktanya setelah dilakukannya observasi atau pengamatan studi awal di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi peneliti mendapati bahwa iklim kerja yang terlihat secara langsung dapat dikatakan cukup kondusif dengan beberapa ruang-ruang kerja yang telah diamati oleh peneliti secara langsung, kemudian hasil observasi melalui wawancara dari salah satu pegawai yang ada di Instansi tersebut yakni Dwi Putrini sebagai Staf Kepegawaian yang mana dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa “ mengenai sistem kerja, maka seluruh pegawai mengikuti instruksi dari atasan, yang mana pada kondisi awal-awal pandemi banyak mengalami perubahan, perubahan-perubahan tersebut terjadi salah satunya karena adanya instruksi dari walikota mengenai kegiatan *Work Form Home* dimasa pandemi, kemudian setelah kegiatan WFH/*Work Form Home* dilakukan dalam beberapa kurun waktu, hal tersebut diubah kembali menjadi sistem kerja dengan pergantian waktu, yakni ada yang mendapat shift siang dan shift sore, hal tersebut dilakukan untuk menekan adanya interaksi langsung antar sesama pegawai. Namun dengan adanya kondisi tersebut membuat para pegawai banyak melakukan tuntutan pekerjaan diluar kondisi seperti biasanya, hal ini sejalan dengan pernyataan

dari Ulandari,dkk, (2014 p.4) yang mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas keterlibatan intelegensia, kecerdasan spiritual, emosional, dan kecerdasan seperti mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organiasai atau perusahaan baik diwaktu yang berjalan seperti biasanya maupun diwaktu waktu yang termakan banyak kendala atau perubahan drastis. Dalam hal ini, banyak agenda-agenda yang telah maupun sedang dipersiapkan di Instansi ini tidak berjalan sesuai tujuan, sebaliknya hal yang tidak ada di daftar rencanapun dengan seketika harus dijalankan dan dicari solusinya. Sejalan dengan perubahan-perubahan tersebut iklim kerja yang tercipta pun sedikit banyaknya mengalami perubahan, seperti yang tadinya dapat berinterksi secara langsung dikarenakan adanya sistem kerja yang berubah maka interaksi secara langsung pun berkurang. Komunikasi yang terjalin melalui media tidak selalu memberi faham dan makna yang sama antara apa yang seseorang ucapkan dengan apa yang seseorang pikirkan. Hal ini kerap menimbulkan miskomunikasi yang pada akhirnya berdampak pada iklim kerja.

Sehubungan dengan hal diatas, dalam teori kinerja yang dikemukakan oleh Sudha,dkk (2017 p.1324) stress kerja adalah faktor internal yang mampu mempengaruhi hasil yang menjadi tujuan dalam pekerjaan pegawai. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang

ada di dalam lingkungannya. Begitu pula dengan iklim kerja, sebagaimana yang diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi yang melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Jadi dalam hal ini menyangkut kinerja, iklim kerja dapat memberikan dampak mengenai bagaimana seseorang itu melakukan kegiatan dalam pekerjaannya dengan lingkungan kerja tersebut. Unsur psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang melalui gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, struktur organisasi (alur koordinasi), Davis (2002 p.21). Kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini, maka dari itu kondisi iklim kerja dan stres kerja amat perlu diperhatikan. Seiring dengan penjabaran yang ada, penulis mendefinisikan iklim kerja dari perspektif psikologi, yaitu persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja (Lussier, 2005 dalam Ulandari, dkk, 2014 hal.3).

Maka pada penelitian ini, iklim kerja yang dimaksudkan adalah iklim kerja yang memiliki arti psikologis atau lebih mencakup kepada perspektif psikologinya saja. Hal ini dapat digambarkan berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, hal ini sendiri tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut, Rahsel (2016 p.110).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu serta hasil observasi atau pengamatan studi awal yang dilakukan langsung di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan stress pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ulandari,dkk (2014, p.2) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja atau iklim tersebut dikatakan baik dan sesuai jika para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat,aman, dan nyaman. Dalam jangka waktu yang lama kesesuaian lingkungan kerja tersebut dapat terlihat, tetapi jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Begitupun dengan stress kerja, stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung merasa stress dalam bekerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam mencapai tuntutan pekerjaannya, selain itu hal tersebut juga dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas serta dapat berdampak pula pada hasil keseluruhan kerja yang saling berkaitan, Julvia (2016, p.61).

Adapun salah satu hasil penelitian terdahulu yang bertempat sama pada penelitian ini yakni dilakukan oleh Mudlikawati (2019) mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi didapati hasil bahwa (1) terdapat hubungan dan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) terdapat hubungan dan pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta (3) terdapat hubungan dan pengaruh positif antara lingkungan

kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Pada dasarnya penelitian mengenai pengaruh iklim kerja dan stress kerja telah banyak dibahas oleh penelitian terdahulu. Namun dari peneliti terdahulu lebih banyak berfokus pada segi fisiknya. Sedangkan dari perspektif psikologi nya hanya sedikit. Padahal iklim kerja dari segi perspektif psikologi dan stres kerja adalah hal penting yang harus dilihat dan diperhatikan dalam kegiatan bekerja karena hal tersebut akan mempengaruhi tindakan mereka dalam bekerja dan pastinya mempengaruhi kinerja mereka. Berkenaan dengan hal ini dan dengan melihat hasil penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Iklim Kerja Dan Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang mempengaruhi kinerja pegawai dari segi iklim kerja dan stress pekerjaan khususnya pada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini membahas mengenai masalah yang kerap kali menjadi penghambat kinerja pegawai dalam bekerja yang pada dasarnya bersumber dari beberapa sebab seperti iklim kerja dan stres kerja, untuk itu pada penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi.

Kondisi yang seharusnya antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat memunculkan aspek positif dalam kinerja, untuk itu perhatian terhadap iklim kerja yang mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan tingkah dan perilaku pegawai serta cara-cara mereka dalam bekerja dengan sendirinya akan

berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Apabila iklim kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila iklim kerja buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Begitu pula dengan stress, apabila stress dapat dikendalikan dengan baik oleh pekerja, maka stress tidak selalu memiliki dampak yang negatif, namun sebaliknya stress kerja dapat berperan kearah positif dimana hal tersebut sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya stres, maka pegawai merasa tertantang untuk dituntut menyelesaikan masalah kerjanya.

Namun pada faktanya, setelah dilakukan observasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi, didapati bahwa adanya kondisi yang tidak seharusnya terjadi yaitu adanya pandemi *Covid 19* yang membuat kondisi kerja mengalami perubahan.

Dari penjabaran identifikasi masalah diatas, Maka penelitian ini terdapat variabel X_1 (Iklim kerja), X_2 (Stress kerja), dan Y (Kinerja Pegawai). Dimana variabel-variabel tersebut akan diteliti dan kemudian dicari berapa besar pengaruhnya antar variabel tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti akan memfokuskan batasan masalah sesuai dengan variabel yang ada yakni Iklim kerja (X_1), Stress kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun Penjabarannya sebagai berikut :

1. Iklim kerja, iklim kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka indikator yang diambil dari iklim kerja

tersebut sejalan dengan dimensi-dimensi pengukuran iklim kerja yang dikemukakan oleh Rahsel (2016 p.110) yang mencakup 5 bagian yakni : (1) kesesuaian, (2) Tanggung jawab, (3) standar, (4) penghargaan, dan (5) semangat tim.

2. Stress kerja, Rivai (2014 p.724) Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya kesenjangan atau ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan atau pegawai ditempat bekerja. Sejalan dengan hal tersebut indikator yang akan digunakan pada variabel stress kerja ini mencakup 5 bagian yakni : (1) Beban kerja, (2) Wewenang dan Tanggung Jawab, (3) Kondisi fisik atau kesehatan, (4) Ketidaknyamanan, (5) Tekanan kerja.
3. Kinerja, Dalam standar pengukuran kinerja perlu indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang, maka indikator yang akan diteliti pada variabel kinerja sejalan dengan kriteria utama dalam pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Rahmawati,dkk (2014 p.4) yaitu : (1) Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, (2) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (3) Ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta ditambah dengan indikator yang dikemukakan oleh Kaswan (2012, p.187) yaitu (4) Efektifitas biaya, (5) Kebutuhan supervisi, dan (6) Dampak interpersonal.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi ?
2. Apakah stress pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi ?
3. Apakah iklim kerja dan stress pekerjaan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Memperhatikan rumusan-rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan stress kerja terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis ataupun praktis, yakni :

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam masalah iklim kerja, stress pekerjaan, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Terhadap Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi diharapkan dapat menjadi masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan atau strategi yang berarti bagi instansi sehubungan dengan iklim kerja, stress pekerjaan, dan kinerja pegawainya.

b. Terhadap Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pegawai, serta juga menjadi masukan pegawai agar dapat mengendalikan iklim kerja dan stress kerjanya yang berdampak pada kinerja.

c. Manfaat untuk pembaca :

1) Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek kinerja yang berhubungan dengan iklim kerja dan stress kerja

2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan serupa

d. Terhadap Program Studi Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi.

Penelitian ini dapat memberikan referensi terkait dengan mata kuliah perilaku organisasi serta manajemen stress dan konflik

- e. Terhadap Peneliti untuk menambah dan mengembangkan wawasan peneliti, khususnya dalam hal iklim kerja dan stress pekerjaan yang berdampak bagi kinerja, dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.