

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, dibentuk dengan tujuan tertentu. Tercapainya tujuan sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kompetensi dan keterampilan pegawai dalam mengelola unit-unit di suatu organisasi perusahaan. (Syarif et al, 2022).

Seorang pegawai dilihat dari cara kerjanya, kinerja pegawai yang baik sama dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi kinerja karyawan merupakan hal yang harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan target atau kinerja yang ditetapkan. Pegawai yang bekerja lebih baik akan menghasilkan kinerja yang optimal (Pallawagau, 2020).

Menurut Hartantik (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan Oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat Menciptakan rasa menyenangkan yang membuat pegawai termotivasi dalam Menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas, pegawai Akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak dapat Mencapai tujuan organisasi atau instansi menurut Arianty, et al (2016).

Menurut Daulay, et al (2017), kepuasan kerja dapat mendorong pegawai Untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik, prestasi yang lebih baik dapat Menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Jika imbalan tersebut pantas Maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai dipandang bahwa mereka menerima imbalan sesuai prestasi yang dicapai. Sebaliknya jika imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka pegawai akan menimbulkan ketidakpastian. Menurut Sunyoto (2013).

kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan kepada para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai

cerminan dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Sebaliknya, jika pekerja yang tidak puas maka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dengan bentuk berbeda satu dengan yang lainnya menurut Nugroho dan Kunartinah (2012). Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi dengan beberapa hal yaitu upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi atau instansi, mutu dan supervisi teknis, serta kualitas hubungan *interpersonal* antara teman sejawat dengan atasan maupun bawahan menurut Nalapraya, Zulfadil, dan Samsir (2018).

Tingkat kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting karena pegawai dalam suatu organisasi atau instansi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi atau instansi. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak dapat mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif. Begitupun sebaliknya jika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.

Adapun Survei awal dari kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tanggapan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi pada
kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
	Pay (kepuasan terhadap gaji)						
1	Pegawai merasa gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan Pekerjaan yang saya lakukan	0	2	0	6	2	10
	Nature of work (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)						
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang pegawai miliki	0	0	0	7	3	10
	Coworkers(kepuasan terhadap rekan kerja)						

3	Pegawai merasa nyaman bekerja sama dengan pegawai lainnya	0	0	3	5	2	10
	Promotion(kepuasan terhadap promosi)						
4	Pegawai merasa kesempatan promosi diberikan secara merata kepada semua karyawan	0	1	1	4	4	10
	Supervision (kepuasan terhadap atasan)						
5	Pegawai merasa senang dengan pemimpin (atasan)memberikan perintah	0	0	2	5	3	10
Jumlah		0	3	6	27	14	50
Presentase %		%	6%	12%	54%	28%	100%

sumber :Hasil Survey Awal pada 10 Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan,menunjukan bahwa masih banyak responden yang menjawab setuju dari komponen-komponen pernyataan yang diberikan.jawaban yang setuju mengidentifikasikan bahwa pegawai dinas ketahanan pangan provinsi jambi merasa puas dengan pekerjaan saat ini dengan kata lain kepuasan kerja pegawai sangat optimal.kepuasan kerja pegawai dinas ketahanan pangan provinsi jambi dapat dilihat dari sikap saat bekerja yaitu selalu bersemangat untuk melakukan pekerjaan ,dan selalu berusaha memaksimalkan kemampuannya agar hasil pekerjaan sesuai dengan target.

Menurut Bhastary (2020), stres kerja merupakan permasalahan yang sering muncul bagi pegawai di tempat kerjanya. Stres kerja yang dialami para pegawai timbul karena adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres kerja yang dialami pegawai akibat lingkungan kerja yang dihadapi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa jika semakin tinggi stres kerja yang dirasakan

pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun atau sebaliknya, jika semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, stres kerja pegawai dapat dilihat dan dirasakan dengan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Paramita, Lengkong, dan Sendow (2016), stres kerja yang optimal dari pihak manajemen suatu organisasi atau instansi. Karena seorang pegawai yang bekerja di kantor maupun pabrik pembuatan barang atau jasa dapat berinteraksi dengan pegawai lainnya dan merasakan kejenuhan atau bahkan stres dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada dengan cara yang tidak selalu sama, kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dan dievaluasi oleh pihak manajemen organisasi atau instansi tersebut tidak akan sama persis untuk masing-masing dari mereka. Salah satu faktor penyebab stres kerja yaitu kepuasan kerja, meskipun tuntutan pekerjaan sangat tinggi akan tetapi jika masing-masing individu dan kelompok merasa bahwa harapan mereka akan tercapai bersama-sama, perasaan tertekan (stres) dapat direduksi. Maka kepuasan kerja pegawai sangat penting serta menjadi perhatian utama pembangunan dan pengembangan organisasi menurut Komaruddin (1981). Seseorang dengan tingkat stres kerja yang tinggi maka kemungkinan orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya dan mempengaruhi produktivitas kerja serta mereka tidak akan merasa senang bekerja dalam organisasi tersebut menurut Ahsan, et al (2009), Ganapathi dan Venkataraman (2013), dan Hariandja (2009).

Adapun Survei awal dari stress kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Tanggapan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi
Pada Stres Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
	Kondisi pekerjaan						
1	Pegawai merasa tidak nyaman ketika bekerja karena pekerjaan yang diberikan terlalu berat	0	0	2	6	2	10
	Sikap pemimpin						
2	Pegawai suka dengan cara pemimpin memperlakukan dengan baik setiap pegawainya	0	0	0	7	3	10
	Waktu kerja						
3	Deadline pekerjaan yang terlalu singkat membuat pegawai stress	0	0	0	5	5	10
	Kesehatan						
4	Pegawai tidak mampu bekerja dengan kondisi kesehatan tidak baik	0	0	1	6	3	10
	Perkembangan karir						
5	Pegawai merasa dihargai dengan diberikan peluang untuk mengembangkan karir	0	0	1	6	3	10
Jumlah		0	0	4	30	16	50
Persentase (%)		%	%	8 %	252%	32%	100 %

Sumber: Hasil Survey Awal Pada 10 Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

Tabel 1.2 menggambarkan bahwa mayoritas jawaban berada pada jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi lebih banyak yang mengalami stres kerja sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun.

Selain melakukan survey awal terhadap stress kerja, peneliti juga melakukansurvey awal terhadap tanggapan kedisiplinan kerja pegawai.

hasil tanggapan pegawai terhadap observasi awal. Hal ini dikarenakan ada pegawai yang sakit, maka mereka meminta izin untuk tidak masuk bekerja. Bukan hanya itu, ada beberapa pegawai yang izin dengan berbagai alasan, bahkan ada juga pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Berikut adalah tanggapan 10 pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi terhadap kedisiplinan berdasarkan hasil survey awal:

Tabel 1.3.
Tanggapan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi
Terhadap Kedisiplinan Kerja Selama Bekerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
	Ketepatan waktu						
1	Pegawai hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan instansi	0	0	1	6	3	10
	Menggunakan peralatan kantor dengan baik						
2	Pegawai selalu berhati –hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari kerusakan	0	0	0	7	3	10
	Tanggung jawab yang tinggi						
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	0	3	5	2	10
	Ketaatan terhadap aturan kantor						
4	Pegawai selalu memakai pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan instansi	0	1	1	4	4	10
5	pegawai selalu patuh pada aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi	0	0	0	7	3	10
Jumlah		0	1	5	29	15	50
Presentase %		%	2%	10%	58%	30%	100%

Sumber: Hasil Survey Awal Pada 10 Pegawai Dishanpan.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban pegawai berada di kategori setuju. Padahal seluruh pernyataan merupakan pernyataan yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja menurun, Hal ini disebabkan karena akibatnya pegawai juga kurang mampu membagi waktu dan berdampak pada kedisiplinan mereka. Adapun jumlah kehadiran pegawai dinas ketahanan pangan provinsi jambi.

Tabel 1.4.

**Tingkat Absensi Pegawai PNS Dinas Ketahanan Pangan
Provinsi Jambi Bulan(September-November)**

No	Bulan	JP (orang)	JHK (Hari)	Jumlah absensi	Tingkat absensi
1	September	60	20	11	0,9
2	Oktober	60	23	16	0,11
3	November	60	20	13	0,10

Sumber : Absensi,Dinas ketahanan pangan provinsi jambi 2024

JP =Jumlah pegawai

JHK= Jumlah hari kerja

Menurut umar(2000:/161) Perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JP} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Dari table 1.4 menunjukkan bahwa data absensi diatas masi adanya pegawai yang tidak hadie dikantor.pada bulan September diketahui 11 orang yang tidak hadir,bulan oktober diketahui ada 16 orang tidak bisa hadir ,pada bulan November terdapat 13 orang pegawai yang tidak hadir.hal ini harus menjadi perhatian pimpinan pada dinas ketahanan pangan provinsi jambi.

Banyak hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satu cara yang dapat ditempuh dengan ditegakkannya disiplin kerja pada suatu organisasi atau instansi. Disiplin kerja yang tinggi dapat mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Terciptanya disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai sarana untuk pegawai tidak melakukan atau mengurangi tindakan yang dapat merugikan suatu

organisasi atau instansi. Disiplin kerja sangat penting dalam menjalankan pekerjaan yang dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan tingkat kehadiran, aturan-aturan, tugas dan tanggung jawab. Menurut Afianto dan Utami (2017) disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan yang ada. Maka sikap, perbuatan, dan tingkah laku pegawai dapat digunakan sebagai tolak ukur pada organisasi atau instansi dalam menetapkan peraturan dan tata tertib terhadap pekerjaan pegawai. Jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka akan mempengaruhi hasil kerja dan kegiatan pegawai secara rutin, seharusnya pekerjaan yang diselesaikan hari ini tertunda dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Menurut Lumentut dan Dotulong (2015) disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati peraturan dan tata tertib yang ada didalam organisasi atau instansi, rasa tanggung jawab pekerjaannya masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja kerja pegawai. Menurut Azhar, Nurdin, dan Siswadi (2020) disiplin kerja dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati peraturan dan norma-norma organisasi atau instansi. Menurut Handoko (2011), disiplin kerja pegawai sebagai bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Jadi hasil pengamatan dan survey awal yang penulis lakukan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yaitu sudah cukup baik, baik dengan kinerjanya, disiplin kerja dan lingkungan kerja, tetapi di dalam bagian ruangan Kerja terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya masih rendah yaitu dengan menunda-nunda pekerjaan yang telah di berikan kepadanya sehingga tidak dapat di selesaikan pada tepat waktu, karena banyak nya kerjanya, bisa menyebabkan stres kerja pada pegawai dan tingkat kedisiplinan masih kurang sehingga Beberapa karyawan masih ada yang terlambat masuk kerja dan pada setelah jam Istirahat ada pula pegawai yang tidak datang lagi ke kantor atau pulang lebih awal sebelum jam Pulang kerja sehingga tugas yang dikerjakan

tidak selesai. Selain disiplin kerja yang masih kurang, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang belum Lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan.

Berdasarkan teori penelitian sebelumnya yang dikemukakan dalam latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui Stres kerja, disiplin kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut variabel stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja pegawai dari variabel tersebut penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah yang mengalami penurunan kinerja . Hal ini dikarenakan banyak pegawai yang sering merasa stress karena tugas yang diberikan lebih banyak dibanding bekerja dari kantor, serta sulit membagi waktu sehingga kedisiplinan mereka cenderung menurun. Akibatnya banyak pegawai Dinas Ketahanan Pangan yang merasa kurang puas dengan lingkungan kerja maupun pekerjaan mereka. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran stress kerja ,disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Provinsi Jambi?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Provinsi Jambi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Provinsi Jambi?
4. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan Diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap Literatur-literatur maupun penelitian.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat dikembangkan bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai penambahan wawasan yang mendalam dan pemahaman teori khusus mengenai stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi perusahaan/instansi

Sebagai penambahan bahan pengetahuan dan sumber referensi untuk berkaitan dengan stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai