

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dalam pemerintahan tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menjadi cermin dari kualitas publik yang diberikan kepada masyarakat. Pemerintahan memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi ataupun perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada prestasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Menciptakan citra pemerintahan yang baik diperlukan kerja sama dan dukungan dalam berbagai sektor, terutama faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi maupun bermasyarakat. Ketika kinerja pegawai tidak optimal, maka akan berdampak langsung pada rendahnya kualitas pelayanan yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan dan kepercayaan dari masyarakat terhadap instansi pemerintah. Menurut Yusuf et al. (2023:21) menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Perusahaan ataupun instansi pemerintah sangat memerlukan kinerja yang baik dari para karyawannya karena kinerja yang baik berpengaruh terhadap perusahaan nantinya. Menurut Ruth Silaen et al.(2021:2) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memaksimalkan kinerja perlu adanya upaya berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan juga manajemen stres yang efektif.

Pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktifitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Irawan (2022:46) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi kinerja karyawan karena memberi mereka kenyamanan untuk bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan juga membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dan lebih produktif.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja yang timbul dari berbagai tekanan seperti beban kerja yang tidak seimbang, konflik, peran ganda hingga ketidak jelasan peran. Stres Kerja baik positif maupun negatif, tergantung pada tingkat dari pengelolannya, jika tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk pada kinerja. Menurut Ayu Kade Rachmawati et al. (2024:152) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya suatu

kondisi yang tidak seimbang antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi kondisi pekerja baik emosi maupun proses berfikir.

Berdasarkan PERBUP Nomor 8 Tahun 2022 Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Desa adalah Kepala Desa yang dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa. Hal ini berarti bahwa pemerintahan desa harus memiliki kemampuan untuk memeriksa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia harus diperhatikan karena memiliki SDM yang berkualitas dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja pemerintahan desa.

Kinerja pegawai pemerintahan desa merupakan salah satu indikator penting dalam menunjukkan seberapa efektif dan efisien pelayanan publik. Pegawai pemerintahan di tingkat desa memiliki peran strategis dalam menerapkan program-program pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.

Penelitian ini dilakukan di Desa Cimekar yang berada di wilayah Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Penulis menemukan adanya permasalahan kinerja yang kurang baik. Hal ini penulis dapatkan dari hasil wawancara dan mengamati pegawai pemerintahan Desa Cimekar, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Pemerintahan Desa Cimekar kurang memadai, fasilitas yang kurang lengkap, ruangan yang kurang nyaman dan sirkulasi udara yang kurang sehingga pegawai merasa pengap saat ada di ruangan, selain itu

beban kerja yang tinggi yang menimbulkan stres kerja pada pegawai seperti kompleksitas tugas, ketidakjelasan peran hingga konflik antar pegawai. Pemerintahan Desa Cimekar perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan juga mengurangi beban kerja sehingga tidak akan menimbulkan stres kerja. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh penulis diperoleh data jumlah kehadiran yang ditampilkan pada grafik dibawah ini.

Gambar 1. 1
Data Absensi Pegawai Pemerintahan Desa Cimekar 2025



Sumber : Pemerintahan Desa Cimekar, 2025

Fenomena yang terjadi di lapangan tidak sesuai harapan, dengan fasilitas yang belum memadai sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dengan cepat ternyata memakan waktu yang cukup lama. Beban kerja pegawai yang tidak sesuai, sehingga terkadang ada tugas yang terlewatkan, yang menyebabkan pegawai bekerja melebihi waktu yang direncanakan. Apabila dalam pekerjaan adanya ketidakadilan dalam *jobdesk* masing-masing bagi individu (pegawai) yang

bersangkutan tentu saja tidak akan merasa nyaman, dari gambar 1.1 rata-rata kehadiran pegawai selama lima bulan pertama (Januari-Mei) menunjukkan bahwa kinerja kehadiran pegawai belum optimal. Ketidakstabilan ini mencerminkan adanya permasalahan dengan lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai di Pemerintahan Desa Cimekar. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan stres kerja yang tidak ditangani secara optimal dapat mempengaruhi tingkat kehadiran pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti pencahayaan kurang baik, suasana kerja yang tidak mendukung, selain itu stres kerja yang tinggi baik karena tekanan dari atasan, beban kerja yang tidak seimbang atau konflik pegawai menyebabkan penurunan motivasi untuk hadir dan bekerja secara maksimal. Penurunan kehadiran ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam pengurusan administrasi desa. Jumlah pegawai yang hadir berkurang, maka tugas-tugas pemerintahan desa dapat tertunda atau bahkan terbengkalai.

Tanggung jawab setiap organisasi termasuk pemerintahan desa adalah untuk memastikan bahwa pegawai bekerja dengan baik dan efisien. Organisasi melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar agar sistem manajemen dapat beroperasi dengan baik.

Pemerintahan desa memerlukan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik bukan hanya mengenai faktor fisik namun juga non-fisik, bagaimana para karyawan di dalamnya berinteraksi dan saling mendukung, jika lingkungan kerja yang baik maka pekerjaan lebih lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Peneliti melakukan pra survey terhadap 10 orang pegawai dengan pertanyaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai. Hasil pra survey disajikan dalam tabel 1.1 mengenai kinerja. Berikut adalah hasil prasurvey Pemerintahan Desa Cimekar:

Tabel 1. 1
Hasil Prasurvey Kinerja Pegawai

no	Prasurvey Kinerja Pegawai Pegawai pemerintahan Desa Cimekar Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Pemerintahan Desa Cimekar sudah memberikan sarana yang memadai untuk pegawai bekerja	2	20%	8	80%
2	Tim kerja yang saling mendukung	5	50%	5	50%
3	Pekerjaan yang dijalankan sesuai keinginan	2	20%	8	80%
4	pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	40%	6	60%
5	Beban pegawai sudah sesuai	2	20%	8	80%
	Rata-rata		30%		70%
	Jumlah Responden	10			

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Pada hasil prasurvey kinerja pegawai Pemerintahan Desa Cimekar yang disajikan dalam tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih menghadapi sejumlah tantangan terutama berkaitan dengan ketersediaan fasilitas. hal ini dapat berdampak terhadap efektivitas kerja dan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pemerintah desa merasa tidak memenuhi harapan mereka. Ketidaksesuaian ini dapat disebabkan oleh kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses pembagian

tugas atau kurangnya keseimbangan antara kemampuan pegawai dengan jenis pekerjaan yang diberikan. Akibatnya, pegawai merasa tidak nyaman di tempat kerja dan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang efektif dan maksimal.

Tabel 1. 2
Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

No	Prasurvey Lingkungan Kerja Pegawai pemerintahan Desa Cimekar Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Bangunan kantor pemerintahan desa terlihat indah dan bersih	3	30%	7	70%
2	Kantor pemerintahan desa cimekar memiliki fasilitas yang sudah lengkap	2	20%	8	80%
3	Hubungan antar rekan kerja sudah baik	4	40%	6	60%
4	Ruangan setiap pegawai sudah nyaman	3	30%	7	70%
5	Kantor pemerintahan desa cimekar memiliki sirkulasi yang baik	2	20%	8	80%
	Rata-rata		28%		72%
	Jumlah Responden	10			

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 hasil prasurvey lingkungan kerja di pemerintahan Desa Cimekar masih memiliki kurang kenyamanan fasilitas di lingkungan kerja pemerintahan Desa Cimekar yang ternyata menggambarkan lingkungan kerja yang bisa dikatakan masih belum memadai.

Begitu pula dalam melaksanakan tugasnya, pegawai pemerintah desa perlu mencapai hasil kerja yang optimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa stres kerja dapat muncul dari lingkungan kerja itu sendiri. Stres kerja adalah komponen tambahan yang perlu diperhatikan terkait kinerja pegawai pemerintah desa. Pegawai merasa beban kerja yang diberikan belum sesuai, tidak proporsionalnya beban kerja dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi, menurunkan motivasi kerja, dan mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat. Meskipun dampak yang menguntungkan diharapkan akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan semangat, jika tidak dilakukan, hal itu akan berdampak negatif pada pegawai. Berikut adalah hasil pra-survey mengenai stres kerja di pemerintahan desa cimekar:

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Stres Kerja

no	Prasurvey Stres Kerja Pegawai pemerintahan Desa Cimekar Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Jobdesk yang sudah sesuai	2	20%	8	80%
2	Jumlah pekerjaan yang efektif	2	20%	8	80%
3	Sepemahaman dengan rekan kerja	4	40%	6	60%
4	koordinasi pekerjaan yang sudah baik	4	40%	6	60%
5	Kebijakan yang dipimpin sudah sesuai	4	40%	6	60%
	Rata-rata		32%		68%
	Jumlah Responden	10			

Sumber: diolah peneliti, 2025

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi dalam pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari

responden yang merasa bahwa *jobdesk* yang mereka jalani tidak sesuai dengan harapan atau kompetensi mereka sehingga dapat memicu tekanan dalam bekerja. Selain itu, efektivitas jumlah pekerjaan juga dinilai kurang optimal, yang berarti bahwa pegawai merasa terlalu banyak tugas yang mereka lakukan tidak efisien dan tidak efektif. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di pemerintahan desa cimekar ini masih bermasalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang membuat pegawai tidak melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pihak pelayanan dan SDM di Desa Cimekar ditemukan bahwa terdapat masalah sumber daya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, di mana pelayanan kepada masyarakat tidak optimal karena lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kekurangan fasilitas di Pemerintahan Desa Cimekar. Ada beberapa fasilitas yang masih kurang memadai, seperti jumlah meja dan kursi yang terbatas, jumlah perangkat komputer yang masih terbatas, dan ruang pelayanan yang bisa lebih baik dan nyaman untuk masyarakat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang tinggi, yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Karena itu, sirkulasi dan pencahayaan di Pemerintahan Desa Cimekar sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang
“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Cimekar “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Terdapat kesalahan dalam *jobdesk* yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja kurang nyaman sehingga pegawai di Pemerintahan Desa Cimekar kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaan.
3. Tekanan kerja yang tinggi yang memicu stres kerja sehingga kinerja Pemerintahan Desa Cimekar belum optimal.

1.3. Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Cimekar.

1. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.
3. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.
4. Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Desa Cimekar.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai Pemerintahan Desa Cimekar?

2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Desa Cimekar?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Desa Cimekar?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Desa Cimekar?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, untuk mengkaji bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Cimekar, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai Pemerintahan Desa Cimekar.
2. Mengukur pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan Desa Cimekar.
3. Mengukur pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Cimekar.

4. Mengukur Pengaruh lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Cimekar.

1.6. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut;

1.6.1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan pelengkap dalam pengembangan wawasan dan intelektual, serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Khususnya dalam bidang sumber daya manusia, penelitian ini berfokus pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Cimekar.
- b. Bagi Akademik, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta informasi untuk penelitian dengan topik yang sama.

1.6.2. Kegunaan praktis

- a. Bagi perusahaan/Instansi, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti lain yang tertarik dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Desa Cimekar yang berada di Jl. Sukahaji No. 50, Cimekar, Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, 40623 untuk memperoleh data-data yang diperlukan penelitian skripsi.

1.7.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada semester genap tahun 2024/2025 bulan Maret sampai bulan Agustus 2025 dengan jadwal sebagai berikut:

No	Kegiatan	Jadwal Kegiatan 2025					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Pengolahan Data						
7	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran,						
8	Sidang Skripsi						

Sumber : diolah peneliti, 2025