BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pemerintahan merupakan hal yang penting dilakukan, mengingat sumber daya manusia yang berada dalam organisasi pemerintahan sebagai penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, sehingga semua potensi sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memegang tanggung jawab penting dalam pergerakan kemajuan organisasi.

Dalam rangka pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, instansi pemerintah hendaknya memperhatikan kebutuhan dan juga keadaan pegawai agar terciptanya kepuasan kerja dikalangan pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi berupa tercapainya tujuan organisasi serta kesuksesan untuk organisasi. Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya bagi pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul

UNMAS DENPASAR

rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan organisasi dapat dipertahankan.

Kepuasan kerja adalah reaksi para pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja berkaitan pula dengan hal-hal yang dapat menyenangkan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi bagi organisasi. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja akan memandang pekerjaan sebagai pekerjaan yang membosankan. Keadaan tersebut dapat mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari organisasi. Pegawai yang tidak puas dapat dilihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugasnya, tidak patuh terhadap peraturan organisasi, kurangnya hubungan kerja antar pegawai. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai akan merasakan puas jika kebutuhannya terpenuhi oleh organisasi. Dewi (2012), menyatakan organisasi dapat meingkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai ini bersifat relatif, karena kepuasan kerja bersifat individu, sehingga tingkatan kepuasan kerja yang

UNMAS DENPASAR

dirasakan pegawai akan berbeda-beda. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan 8 pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan, 7 orang menyatakan bahwa terdapat permasalahan berkaitan dengan indikator faktor fisik. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan stress kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi rasa jenuh dan suntuk pegawai saat bekerja. Menurut Simanjutak (2011), lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja dapat diukur melalui kondisi fisik bangunan, ruang kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja dalam organisasi yang terjalin harmonis, dan pola komunikasi yang efektif antar rekan kerja maupun dengan atasan. Akhtar (2014), menyatakan bahwa pegawai yang berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Organisasi dapat melakukan perawatan dan pemeliharaan fisik terhadap fasilitas dan perlengkapan kerja agar pegawai merasa nyaman saat bekerja.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan 8 orang pegawai yang dilakukan pada Kantor Camat Banjarangkan, 7 orang menyatakan bahwa permasalahan pada lingkungan kerja berkaitan dengan indikator suasana kerja. Suasana kerja adalah suasana dan kondisi yang ada disekitar pegawai saat bekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaanya.

Permasalahan mengenai indikator suasana kerja pada Kantor Camat Banjarangkan berkaitan dengan tata ruang yang kurang rapi, meja kerja yang berdekatan akibat kurang luasnya ruangan kerja, fasilitas pendingin udara yang jumlahnya terbatas, serta kebisingan yang cukup tinggi karena berada dekat dengan jalan raya. Seharusnya kondisi lingkungan kerja dalam organisasi yang mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada organisasi tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja.

Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu diantara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi, mengingat bahwa seorang pegawai yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan di sekitar tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ditemukannya *research gap*, Penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016), Wibowo dkk (2014), Astuti dan Iverizkinawati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaya (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah stress kerja. Menurut Rivai (2004), stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi

UNMAS DENPASAR

emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Banyak pemicu timbulnya stress kerja yaitu banyaknya beban pekerjaan, konflik dalam pekerjaan, dan waktu tenggat pekerjaan yang mendesak. Stres juga disebut sesuatu yang bersifat bahaya dan mengancam mental dan fisik, respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban yang diberikan kepadanya.

Pegawai yang memiliki stress kerja akan lebih mudah tersinggung, memiliki mental yang lemah, mudah lelah dan menunda atau menghindari pekerjaannya. Masalah yang ditemui di lingkungan kerja maupun yang berhubungan dengan rekan kerja dapat menimbulkan beban yang berlebihan sehingga pegawai yang mengalami stress kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi. Organisasi dapat melakukan pencegahan terhadap stress kerja dengan memahami sumber stress yang paling potensial dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 8 orang pegawai, 6 orang pegawai merasakan stress kerja utamanya dalam beban kerja, di mana tuntutan tugas mereka yang berat dengan tenggat waktu yang berdekatan sehingga tidak jarang membuat pegawai harus lembur atau membawa pekerjaannya ke rumah. Beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh pegawai dengan beban rasa yang cukup berat dengan kemampuan yang terbatas dimiliki oleh pegawai (Ananda, 2014).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari dan Prasetio (2018), Haryanto (2014), ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan

UNMAS DENPASAR

negatif terhadap kepuasan kerja. Namun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020) dan Ananda (2014) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Dari penelitian sebelumnya dan juga permasalahan yang terdapat pada lokasi, maka dapat diambil judul penelitian **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Banjarangkan.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan ?
2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan.
2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan

UNMAS DENPASAR

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1) Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

   Secara praktis, hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi permasalahan yang berhubungan dengan topik atau tema organisasi. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Discrepancy Theory*

Teori yang dipelopori oleh Porter pada tahun 1961 ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya atau harapan dengan kenyataan yang dirasakan *(difference between how much of something there should be and how much there is now)*. Semakin terpenuhinya harapan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Locke (1969) mengatakan bila kepuasan atau ketidakpuasan individu tergantung pada selisih (discrepancy) antara kenyataan yang didapat dengan keinginan. Individu akan terpuaskan apabila tidak ada selisih antara harapan dengan kenyataan yang ada.

2.1.2 Kepuasan kerja

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian kepuasan kerja

Pegawai yang merasakan kepuasan saat bekerja akan memunculkan sikap emosional yang akan membuat pegawai mencintai pekerjaanya. Robbins (2006) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaanya. Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja adalah sikap mencintai pekerjaanya yang dapat terlihat pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai. Siagian (2012:295)

menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaanya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin besar yang pegawai dapatkan dari yang pegawai harapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Sebaliknya, apabila pegawai tidak mendapatkan dari yang mereka harapkan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja seorang pegawai sangat penting karena semakin puas pegawai akan pekerjaanya, maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin baik.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Pitasari dan Perdhana (2018), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut

a) Isi pekerjaan
b) Manajemen
c) Lingkungan kerja
d) Kompensasi
e) Promosi kerja
f) Pelatihan kerja

UNMAS DENPASAR

3) Teori kepuasan kerja

a) Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan *(difference between how much of something there should be and how much there is now)*.

b) Equity Theory

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezeni. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan *(equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c) Two Factor Theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan

UNMAS DENPASAR

kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors. Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status.* Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

d) Expectancy Theory

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu:

UNMAS DENPASAR

Valensi x Harapan = Motivasi

Valensi lebih mengutamakan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang

dikondisikan dengan pengalaman. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

4) Indikator kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2016), indikator kepuasan kerja terdiri dari :

a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.
b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.
d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, dan jaminan sosial.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Lingkungan kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah sarana prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah tempat

pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja haruslah kondusif dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman pegawai saat bekerja.

Menurut Robbins (2004), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati pegawai dalam bekerja, suasana hati yang baik dapat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik berupa fasilitas dan keadaan lingkungan tempat kerja disekitar pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan, mengingat pegawai yang bekerja mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

2) Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009) membagi umum lingkungan kerja menjadi 2 (dua) yaitu :

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan lingkungan kerja yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi

pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan secara langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi, meja dan sebagainya, sedangkan secara tidak langsung misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahyaan, kebisingan, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Dengan penerangan yang cukup dalam sebuah organisasi, akan memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

b) Temperatur atau suhu

c) Kelembaban

UNMAS DENPASAR

d) Sirkulasi udara atau pertukaran udara

Aliran udara dalam tempat kerja perlu diperhaikan agar pegawai tidak merasa pengap dan dapat mengurangi keletihan saat bekerja.

e) Kebisingan

Suara yang bising dan terlalu keras dapat mengganggu pegawai saat bekerja sehingga pegawai akan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

f) Getaran mekanis

g) Bau-bauan di tempat kerja

h) Tata warna

Pemilihan warna pada sebuah kantor dapat memberikan efek semangat kerja bagi pegawai. Dengan lingkungan kerja yang menarik dapat memberikan rasa menyenangkan bagi pegawaisaat bekerja dan pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

i) Dekorasi

j) Musik

Menghidupkan music saat bekerja dapat memberikan rasa santai saat bekerja dan mengurnagi ketegangan pegawai dalam bekerja.

g) Keamanan

Herman (2008) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

a) Serikat kerja

b) Sistem informasi

c) Karakter atau budaya organisasi

d) Konflik-konflik internal

4) Indikator lingkungan kerja

Nitisemito (2010:159) menyatakan bahwa indikator yang dipergunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suasana kerja, kondisi yang ada disekitar pegawai saat melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,

UNMAS DENPASAR

keberhasilan, pencahyaaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

c) Tersedianya fasilitas kerja, peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Stress kerja

1) Pengertian stress kerja

Pegawai yang merasa stress akan mudah marah, emosi tidak dapat dikontrol dengan baik dan menyebabkan situasi di sekitar tempat kerja menjadi kurang kondusif dan nyaman. Rasa stress tersebut akan menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Handoko (2008) berpendapat bahwa stress merupakan kondisi yang tegang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang. Menurut Mangkunegara (2008:157), perasaan tertekan yang dirasakan oleh pegawai ini dapat memberikan dampak seperti emosi tidak stabil,

UNMAS DENPASAR

merokok berlebihan, perasaan tidak senang, cemas, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan.

Hager (dalam Waluyo, 2013:92) mengatakan bahwa stress bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental pegawai dengan beban yang dirasakan oleh pegawai. Karena tingkatan stress kerja yang dialami masing-masing pegawai berbeda-beda, maka setiap pegawai memiliki cara atau strategi dalam menghadapi stress yang mereka alami. Bagi pegawai yang kesulitan dalam menghadapi stress saat bekerja tentu akan mengakibatkan rasa stress yang tinggi.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan dimana individu pegawai merasa tertekan akan pekerjaanya yang dapat mempengaruhi emosional pegawai dan akan memberikan dampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai. pegawai yang merasakan stress akan merasakan guncangan yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Sudah menjadi tugas organisasi dalam memperhatikan stress kerja yang dirasakan oleh pegawai.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Sinambela (2016:473) menyatakan bahwa, stress kerja disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut

a) Faktor lingkungan baik lingkungan internal dan eksternal

b) Faktor organisasi, seperti beban kerja, tuntutan peran, atasan, dan rekan kerja

c) Faktor personal seperti keluarga dan keuangan

3) Pendekatan stress kerja

Menurut Rivai (2004:517-518) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

a) Pendekatan individu yang meliputi :

(1) Meningkatkan keimanan

(2) Melakukan meditasi dan pernafasan

(3) Melakukan kegiatan olahraga

(4) Melakuakn relaksasi

(5) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarganya

(6) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

b) Pendekatan organisasi meliputi :

(1) Melakukan perbaikan iklm organisasi

(2) Melakukan perbaikan perbaikan terhadap lingkungan fisik

(3) Menyediakan sarana olahraga

(4) Melakukan analisis dan kejalasan tugas

(5) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

(6) Melakukan restruski tugas

(7) Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

UNMAS DENPASAR

4) Indikator stress kerja

Menurut Aamodt (2004:71) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut,

a) Beban kerja, ini mengenai pendapat pegawai mengenai beban pekerjaan yang dirasakan berlebihan.
b) Tuntutan atau tekanan dari atasan, mengenai tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang dirasa berlebihan.
c) Ketegangan dan kesalahan, ketegangan dan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai pada saat bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja, diantaranya :

1) Pioh dan Tawas (2016) yang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Camat Sonder Kabupaten Minahasa)" dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 35 orang dan dianalisis menggunakaan teknik analisis regresi, menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2) Isnaya (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Malang", dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 103 orang dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi, penelitian ini menyatakan bahwa

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Fatimah (2020), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pegawai PT. Sriwijaya Air di Makassar". Dengan populasi sebanyak 53 orang dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi, penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4) Permatasari dan Prasetio (2018), pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja tehadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung", mengamsampel penelitian sebanyak 192 orang dari total keseluruhan pekerja sebanyak 371 orang dan dianalisis dengan teknik analisis regresi, penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung.
5) Haryanto (2014), pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat Rsud Kota Semarang)", dengan jumlah sampel sebanyak 132 orang dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi, penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.
6) Wibowo, Musadieq, dan Nurtjahjono (2014), melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)", mengambil responden sebanyak 61 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi, sehingga didapatkan hasil yaitu

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

7) Ananda (2014), dengan judul penelitian "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Surya Teknik Anugrah Samarinda", mengambil sampel sebanyak 100 orang dan dengan menggunakan teknik analisis regresi, menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
8) Astuti dan Iverizkinawati (2018), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan". Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 responden dan dianlisis dengan menggunakan regresi berganda, dan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

UNMAS DENPASAR