

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberlangsungan kegiatan dan tidak dapat diprediksi karena SDM memiliki peran penting dalam sebuah instansi atau organisasi. Banyak orang yang semakin menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga SDM dipandang sebagai aset terpenting. Posisi SDM dalam organisasi lebih kuat daripada sumber daya lainnya, seperti material, uang, mesin, dan pasar, membuat para ahli membuat teori tentang manajemen sumber daya manusia (Michael, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Menurut Sutrisno (2019), sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan tindakan (afinitas, preferensi, niat). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berdampak pada upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Tidak peduli kemajuan teknologi, kemajuan informasi, ketersediaan modal, dan ketersediaan bahan, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan mereka tanpa sumber daya manusia.

Paradigma studi manajemen sumber daya manusia telah berubah. Sekarang, manusia dilihat bukan lagi sebagai sumber daya atau karyawan, tetapi sebagai aset. Sumber daya akan dipakai habis dan dibuang, tetapi aset akan terus

dikembangkan secara berkelanjutan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi. Mereka menciptakan karyawan yang terus bekerja dengan baik dengan memberikan, pelatihan, insentif, fasilitas, dan banyak hal lain untuk memastikan bahwa karyawan terus bekerja dengan baik. Hal ini berdampak pada kebijakan perusahaan. Sebelumnya, yang berlaku dalam lingkungan kerja adalah mempekerjakan karyawan berbakat yang bekerja keras untuk waktu yang lama dan kemudian mengakhiri kontrak kerja mereka. Namun, saat ini banyak perusahaan melakukan hal yang berbeda. Mereka menciptakan karyawan yang terus bekerja dengan baik dengan memberikan pelatihan, insentif, fasilitas, dan banyak hal lain untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan dan tempat kerjanya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan. Avery et al. (2017) berpendapat bahwa Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi yang sebenarnya dilakukan oleh seorang karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari mereka. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas tertentu. Oleh karena itu, kinerja karyawan dikatakan bersifat pribadi (Huseno, 2019).

Kinerja dikatakan baik jika kualitas produk sesuai dengan harapan. Arianty (2016) setuju bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang ketika mereka menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang kinerjanya baik, pemimpin harus memberikan dukungan dan motivasi yang tinggi untuk karyawannya. Dengan adanya tuntutan kerja diluar batas kemampuan karyawan, maka akan terjadinya perasaan tidak nyaman, tidak senang dan bahkan menimbulkan stress pada karyawan.

Sebuah organisasi harus memiliki pendekatan untuk mengurangi stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja yang berlebihan adalah masalah yang terjadi pada lingkungan kerja atau hubungan antar orang lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat berasal dari kondisi emosional seseorang yang disebabkan oleh tekanan di lingkungannya. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan, dan desakan waktu (Dewantara, 2015). Oleh karena itu, sangat mungkin bahwa salah satu dari faktor-faktor ini memiliki kemungkinan untuk menimbulkan kondisi stres kerja di tempat kerja.

Menurut temuan Wulandari (2018), ada korelasi positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja anggota polisi Polsek Depok Barat. Selain itu, penelitian oleh Maharani & Budianto (2019) menemukan bahwa faktor beban kerja mempengaruhi secara langsung stres kerja perawat inap di BLUD RSUD Kota Banjar. Penemuan ini bertentangan dengan penelitian Kasmarani (2012) yang menemukan bahwa beban kerja fisik tidak mempengaruhi stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Cianjur.

Stres kerja dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan jika seseorang memikul tanggung jawab pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Stres kerja

adalah kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Stres adalah respons adaptif yang dikelola oleh perbedaan individu dan merupakan hasil dari tindakan, keadaan, atau peristiwa apa saja yang memberikan tuntutan tertentu pada seseorang (James et al., 2012).

Stres kerja terdiri dari aspek individu, organisasi dan pekerjaan, ini membedakannya dari stress pada umumnya. Jika seorang karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya, mereka akan mengalami stres kerja. Tekanan yang dirasakan karyawan karena tidak dapat memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dikenal sebagai stress kerja. Stres di tempat kerja lebih sering terjadi pada individu yang merasa tidak mampu memenuhi kewajiban profesionalnya di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2016), ditemukan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi berdampak positif pada kinerja aparat pemerintahan daerah. Ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini & Dervan (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan Puskesmas Kebumen I. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Ela Yuanita Kusuma (2020) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Ubaidillah (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat digunakan sebagai faktor penghambat kinerja.

Sebuah perusahaan diharapkan mengutamakan kesejahteraan karyawan terutama di tempat kerja. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi memungkinkan kinerja karyawan meningkat, stres kerja berkurang, lebih banyak keuntungan yang diperoleh, dan lebih sedikit turnover karyawan. Oleh karena itu, *workplace well-being* sangat penting bagi perusahaan Sridevi (dalam Cholilah, 2019). Menurut Brunette et al. (2013), *workplace well-being* atau dikenal sebagai kesejahteraan di tempat kerja adalah konsep yang sangat inovatif dalam bidang manajemen dan ilmu organisasi. Oleh karena itu, konsep dan deskripsinya berbeda-beda. Kesejahteraan tempat kerja didefinisikan ketika seseorang memiliki pekerjaan yang membuat mereka merasa nyaman dan membuat mereka merasa baik tentang apa yang mereka lakukan (Page, 2005).

Konsep *well-being* berfungsi sebagai dasar untuk menilai sebuah perusahaan. Ketika pekerja memiliki perasaan aman dan nyaman di tempat kerja, maka hal itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja, membuat mereka bahagia dan menikmati pekerjaan mereka. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja dan membuat karyawan berpikir dua kali tentang apa yang akan dilakukan. Untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan pengaruh yang positif di lingkungan kerja, karyawan harus memiliki kesejahteraan di tempat kerja. Produktivitas akan meningkat ketika ada kesejahteraan dan kepuasan karyawan dari pekerjaan mereka (Jones, 2010).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herwanto & Umami (2017) meneliti hubungan antara *workplace well-being* dan kinerja guru SD. Hasilnya menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki hubungan yang signifikan

terhadap kinerja guru SD, dengan hubungan yang didapatkan menunjukkan korelasi negatif.

Beban kerja, stres kerja dan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) adalah tiga elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan orang untuk merasa nyaman, aman, dan dalam kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik dikenal sebagai kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*). Sebaliknya, beban kerja mengacu pada kuantitas tugas dan kewajiban yang dimiliki pekerja saat melakukan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja jika *workplace well-being* dan beban kerja tidak seimbang.

Menurut Permendagri No.12/2008 yang disebutkan dalam Sitepu (2013) bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pusat atau unit organisasi sesuai dengan upaya dan waktu yang ditetapkan. Analisis beban kerja adalah komponen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teknik ini memerlukan standar kepegawaian atau tariff untuk menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Besar kecilnya pelamar juga bergantung pada beban kerja (Ladjin et al., 2022).

Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009, beban kerja adalah total pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja atau satuan organisasi. Hal tersebut berdasarkan pada jumlah total dari jumlah jam kerja dengan total pekerjaan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, perlu dilakukan upaya untuk menyelaraskan kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja

sehingga setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan masyarakat di sekelilingnya. Adanya tuntutan kerja diluar batas kemampuan karyawan, maka akan terjadinya perasaan tidak nyaman, tidak senang dan bahkan menimbulkan stress pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan di kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara. Kantor Bupati Aceh Utara berfungsi sebagai pusat pemerintahan dengan struktur organisasi khusus yang membagi tugas dan fungsi utama untuk mencapai tujuan pembangunan Aceh Utara dan mempertahankan pembangunan yang telah ada. Salah satu masalah yang dihadapi oleh kantor Bupati Aceh Utara yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kesejahteraan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*). Sebagian pegawai kantor Bupati Aceh Utara merasa kurang nyaman dengan tempat kerjanya, baik dari suasana kerja, rekan-rekan kerjanya, atau kondisi psikologis lainnya, sehingga banyak dari mereka tidak berhasil dalam melakukan pekerjaannya. Suasana kerja yang buruk juga berdampak besar pada kenyamanan kerja karyawan, yang pada akhirnya mengurangi semangat mereka untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, sebagian pegawai di kantor Bupati merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Banyaknya tuntutan kerja, ketidakadilan dalam melakukan kepemimpinan, terbatasnya estimasi waktu dalam bekerja, alat-alat bekerja yang kurang, dan terdapat beberapa permasalahan antara pekerja dengan rekan kerjanya ataupun dengan pemimpinnya membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga mereka merasa stres dan pada akhirnya kinerja dan produktivitas mereka menurun.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beban kerja. Namun demikian, hanya sedikit penelitian yang menelaah kinerja karyawan dalam hubungannya dengan beban kerja, stres kerja, dan *workplace well-being*. Oleh karena itu, dengan menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi di antara pegawai kantor Bupati, maka dapat digunakan untuk meneliti hubungan antara *workplace well-being*, beban kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah subjek penelitian yang sangat luas dan terus berkembang. Variabel independen yang berbeda digunakan dalam setiap penelitian untuk menentukan tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti hubungan antara *workplace well-being* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa hubungan antara variabel memiliki variasi dalam hasilnya. Ada kemungkinan bahwa penelitian tambahan dapat dilakukan tentang subjek ini untuk mengetahui bagaimana *workplace well-being*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menganggap masalah ini menarik dan perlu diteliti. Oleh karena itu, peneliti mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workplace Well-being* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *workplace well-being* berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Bupati Aceh Utara?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Bupati Aceh Utara?
3. Apakah *workplace well-being* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Utara?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Utara?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Utara?
6. Apakah *workplace well-being* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace well-being* terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Bupati Aceh Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Bupati Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Bupati Aceh Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Bupati Aceh Utara.
5. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Bupati Aceh Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace well-being* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kontribusi bagi ilmu pengetahuan untuk kemudian digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, seperti penulis yang menggunakan penelitian sebelumnya sebagai referensi untuk penelitian ini.

2. Praktis

- a. Bagi Peneliti :

Diharapkan penelitian ini dapat membantu peneliti mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah dikaji, dapat memahami secara langsung masalah yang dihadapi oleh pegawai dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi masyarakat :

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang perilaku karyawan di kantor pemerintah, dengan studi kasus yang berfokus pada masyarakat dan fenomena yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari

c. Akademi :

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan referensi untuk penelitian terkait dengan tema yang serupa : Pengaruh *Workplace Well-being* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres kerja sebagai Variabel Intervening baik secara konvensional maupun syariah.