

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan membuat banyak perubahan dalam sendi kehidupan manusia hari ini. Perubahan-perubahan itu membuat manusia terus berkembang dan juga memiliki tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individunya untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Dengan adanya berbagai perkembangan tersebut membuat setiap karyawan membentuk pola dan sistem baru dalam kehidupannya sesuai dengan tuntutan yang mereka alami secara pribadi sekarang. Dalam keadaan yang semakin kompleks seperti sekarang maka setiap individu tersebut cenderung akan mudah mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginannya dengan kenyataan yang ada, baik di luar maupun di dalam dirinya. Pada dasarnya stres disebabkan oleh kekurangan pengertian individu terhadap batasannya.

Sejumlah karyawan di puskesmas kelapa Dua mengalami stres kerja yang cukup tinggi karna dimasa pandemi seperti ini mereka tetap bekerja dan melayani masyarakat, bahkan mereka juga tetap menjaga diri mereka agar tetap terhindar dari virus COVID-19. Hal ini berdampak pada ketakutan karyawan terpapar virus ini, dan puskesmas kelapa dua juga sempat kesulitan dalam penyediaan protokol kesehatan karna jumlah pasien yang terpapar cukup banyak.

Menurut (Riana *et al.*, 2005), stres kerja adalah kondisi tegang yang dirasakan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan organisasi. Akibatnya, gejala ketegangan dapat berkembang pada karyawan yang akan mengganggu mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula tekanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja yang akan berakibat pada rendahnya prestasi kerja yang disumbangkan oleh karyawan tersebut.

Menurut Charles D, Spielberger (2016) menyatakan bahwa stres adalah eksternal yang diperlukan mengenai seseorang, objek di lingkungan atau stimulus yang secara objektif berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, dan gangguan yang sangat mengganggu dari luar diri seseorang. Indikator untuk mengukur variabel stres kerja adalah: Konflik, Ambiguitas, Beban Kerja dan Sumber Daya yang Tidak Memadai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013). Kinerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan harus sangat diperhatikan oleh para petingginya karna kinerja karyawan dapat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan bukan hanya sekedar

bagaimana mereka mencapai sesuatu, tetapi bagaimana mereka melakukannya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka Aguinis (2009).

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan semua perusahaan, akan tetapi semua itu berubah ketika pandemi COVID-19 ini terutama pada puskesmas di Kelapa Dua Kabupaten Tangerang. Puskesmas adalah salah satu layanan kesehatan yang sering di kunjungi masyarakat oleh sebab itu kinerja karyawan harus tinggi, selain mereka tetap menjaga kesehatan, mereka juga harus terus melayani masyarakat dengan standar protokol yang sudah dianjurkan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat diindikasikan, kinerja karyawan memiliki hubungan dengan aspek karakteristik seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan dalam batasannya. Kinerja karyawan tidak dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistensi dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik. Snell dan Bohland (2007), indikator kinerja pegawai seperti hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi.

Pada masa sekarang kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana individu tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga

kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat Kunartinah (2012). Kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan, karena keadaan tersebut memiliki emosional yang positif dan menyenangkan bagi karyawan berdasarkan hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan Menurut Desiana dan Soetjipto (2006), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini.

Kepuasan kerja adalah hak karyawan yang harus mereka dapatkan, karna buah hasil kerja mereka, dimasa pandemi garda terdepan dimasyarakat salah satunya adalah puskesmas yang terus mengawal kesehatan masyarakat agar tidak tertular virus COVID-19 menjadi sesuatu masalah karna mereka para karyawan di puskesmas juga mendapatkan potongan gaji yang membuat kepuasan kerja mereka menurun, dimasa pandemi yang kian sulit.

Sebagaimana kita ketahui sejak akhir 2019 sampai sekarang adalah masa yang cukup berat, karena seluruh umat manusia sedang mengalami bencana yang cukup serius yaitu pandemi COVID-19 (Corona Virus Disease-2019). Indonesia adalah salah satu negara yang cukup banyak terpapar oleh COVID-19 ini, kabupaten Tangerang adalah satu dari sekian banyak kota yang sudah cukup banyak terpapar COVID-19. Kecamatan kelapa dua menjadi yang paling banyak dengan 428 orang, ini yang menyebabkan banyaknya terjadi perubahan dari pola dan sistem yang sudah terbentuk sebelumnya. Banyaknya sistem baru yang terbentuk di masa pandemi saat ini membuat banyak pihak terus beradaptasi dengan keadaan yang ada, membuat tingkat stres kerja

berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya fenomena seperti ini membuat saya tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Peran tenaga kesehatan di garda terdepan khususnya dalam fasilitasi preventif selama pandemi COVID-19 adalah membaca, menganalisis, dan menggunakan informasi di era digital. Dalam menjalankan perannya, petugas perlu menerapkan protokol kesehatan yang menjadi pemicu stress (Pertiwi *et al.*, 2021). Menurut (Priyatna *et al.*, 2021), beberapa penelitian terhadap tenaga kesehatan Indonesia menunjukkan bahwa tingginya tingkat kecemasan pada petugas kesehatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, status keluarga, kejujuran informasi yang diberikan pasien, kelengkapan alat pelindung diri, tingkat pengetahuan, jam kerja, stigma dan kekhawatiran tentang paparan. COVID-19. Selain itu, tentunya peningkatan COVID-19 juga mengakibatkan tenaga kesehatan mengalami tekanan yang dapat mempengaruhi tingkat kecemasan dan stres kerja.

Dari beberapa penelitian masih terdapat kesimpang siuran antara peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Berikut adalah table dari Gap Research dari beberapa peneliti terdahulu, penelitian tersebut antara lain: Pratiwi (2017); Kusuma W, Raharjo dan Prasetya (2015); Nur (2017); Dewi, Bagia, dan Susila (2016); Wahyuni, Taufik, dan Ratnawati (2016); Saryanto dan Amboningtyas (2017); Hanim (2016).

Untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat kesimpang siuran antar beberapa peneliti. Berikut ini adalah tabel gap research pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dari beberapa peneliti:

Tabel 1. 1
Gap Research Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nama Peneliti	Hasil	Gap Research
Pratiwi (2017)	Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Dari penelitian tersebut, masih terdapat ditemukan perbedaan hasil antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
Kusuma W, Raharjo, dan Prasetya (2015)	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Nur (2017)	Pengaruh negatif secara parsial stres kerja terhadap kinerja pegawai	
Dewi, Bagia, dan Susila (2016)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat	
Wahyuni, Taufik, dan Ratnawati (2016)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah	
Saryanto dan Amboningtyas (2017)	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	
Hanim (2016)	Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja	

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan dan fenomena yang ada maka dapat saya rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

4. Apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.