

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dengan melihat perkembangan zaman yang semakin maju di era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus terus berkembang menjadi aset yang diunggulkan dalam instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber lainnya. Oleh sebab itu, karyawan harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan bertanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan peraturan perusahaan. Menurut Aljabar (2020:5) sumber daya manusia merupakan kunci terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, di samping sumber daya yang lainnya dalam setiap organisasi, baik publik maupun bisnis. Hal ini disebabkan karena manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan seluruh sumber daya dalam instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan, mempunyai keterampilan serta dapat bekerja secara profesional sehingga mereka dapat mengembangkan potensinya dan mencapai keberhasilan dalam instansi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja. Menurut Hidayat, *et al.* (2020:376) karyawan akan cenderung mengalami stres kerja apabila terjadi kurangnya komunikasi, uraian atau deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, perasaan tidak kompeten atau tidak terampil dalam lingkungan kerja

itu sendiri, hubungan interpersonal yang buruk dengan atasan dan sulit serta kualitas tugas hanyalah stres kerja.

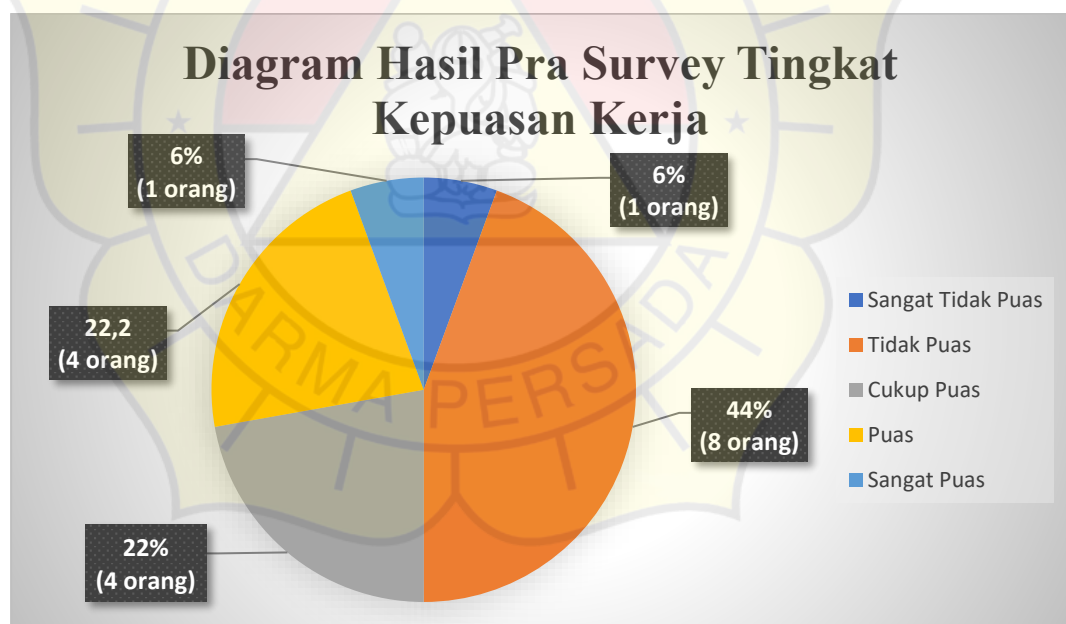
Di samping itu Menurut Enny (2019:17) Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sangat penting di dalam bekerja, karena jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan berpengaruh positif terhadap kerjanya.

Selain itu lingkungan kerja sebagai aspek pula mendampaki kepuasan kerja. Lingkungan kerja termasuk aspek yang menunjang kesuksesan atau perindustrian pada meningkatkan performa karyawan oleh karena itu lingkungan kerja memiliki dampak langsung dengan penyelesaian tugas pegawai dan bisa menambah performa pegawai. Berdasarkan pendapat (Nitisemito 2020;23) lingkungan kerja merupakan setiap hal yang terdapat pada lingkungan karyawan, bahwa lingkungan kerja mencakup segala hak yang terdapat ada sekitaran pekerja yang bisa mendampaki pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bahwa lingkungan kerja mencakup segala hak yang terdapat ada sekitaran pekerja yang bisa mendampaki pelaksanaan yang dilakukan oleh seorang atau kelompok.

Lingkungan kerja juga tidak kalah penting dari faktor – faktor lainnya, bagi perusahaan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut

betah di tempat kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan karyawan.

Dari pernyataan di atas selanjutnya penulis melakukan penyebaran kuesioner wawancara survei pada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara sebagai data kuesioner awal dengan menyebarkannya mengenai tingkat kepuasan kerja di pengadilan tata usaha negara dan juga memberi kuesioner Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Secara garis besar hasil olah data dari wawancara dan survei dan penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1, 1.2, 1.3 sebagai berikut:



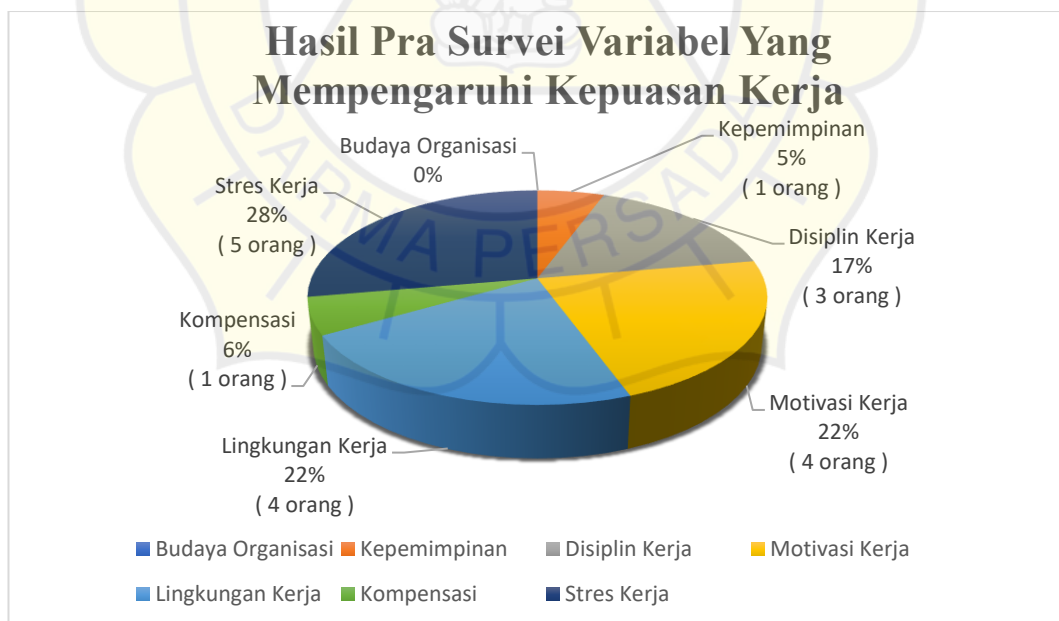
Sumber : Data diolah tahun 2025

**Gambar 1. 1**  
**Grafik Diagram Tingkat Kepuasan Kerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur**

Grafik hasil survei kepuasan pada gambar 1.1 bahwa kepuasan kerja menurut 18 orang pengadilan tata usaha negara tergolong tidak puas, maka dari

itu perusahaan harus memperhatikan perihal apa yang membuat pegawai tidak merasa puas pada perusahaan sehingga dapat terciptanya pekerjaan yang lebih maksimal yang dilakukan pegawai untuk perusahaan.

Selanjutnya penulis melakukan penyebaran pra-survey terhadap 20% pegawai dari jumlah pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur dengan variabel berupa Budaya Organisasi, kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 18 pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur menghasilkan data yang dapat dijelaskan dalam gambar 1.2 sebagai berikut:

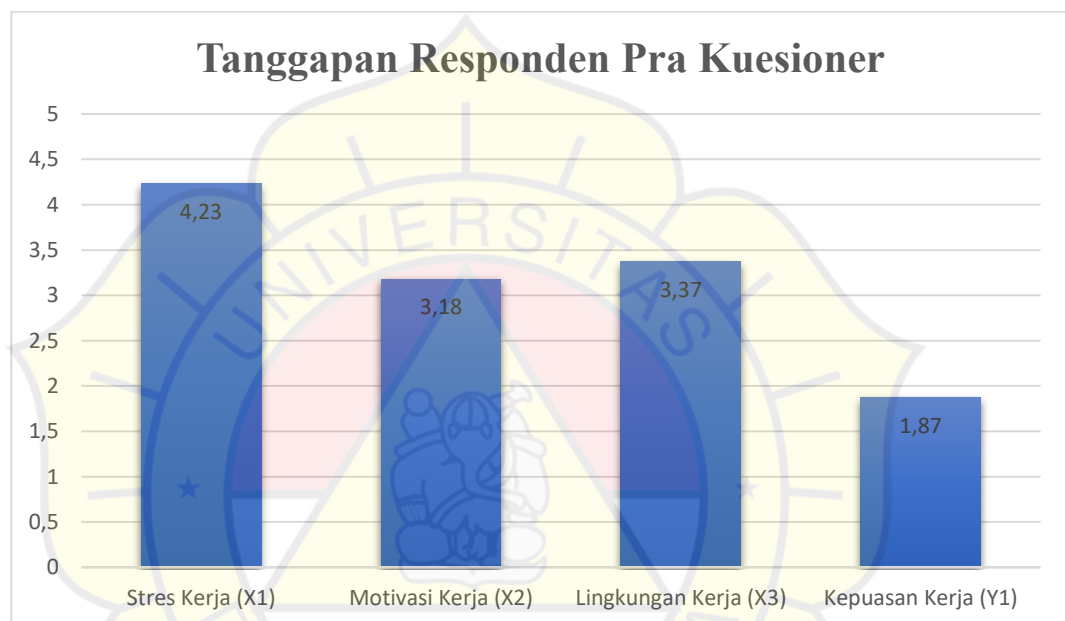


Sumber : Data diolah tahun 2025

**Gambar 1. 2**

**Tingkat Hasil Pra Survei Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan Terhadap Variabel**

Dari diagram di atas menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Terdapat ada 28% pegawai yang memilih stres kerja, kemudian terdapat juga 22% pegawai yang memilih motivasi kerja, dan juga 22% pegawai yang memilih lingkungan kerja.



Sumber : Data diolah tahun 2025

**Gambar 1. 3**

### **Diagram Tanggapan Responden Hasil Pra Kuesioner**

Dari grafik pada gambar 1.3 penelitian awal yang dilakukan penulis dengan cara menyebar kuesioner kepada 18 pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur dapat dilihat bahwa untuk stres kerja 4,23 Sangat Tidak baik. Kemudian motivasi kerja dengan nilai interpretasi 3,18 yang artinya Cukup Rendah. Lalu rata-rata nilai lingkungan kerja sebesar 3,37 Cukup Baik. Sedangkan nilai rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 1,87 rendah dan yang di mana si karyawan merasa pekerjaannya merasa tidak puas.

Dapat dilihat dari data di atas yang terjadi pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta timur. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur”**.

## **1.2 Identifikasi Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Stres kerja yang diterima oleh pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur Sangat Tinggi, kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Motivasi kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur Cukup Rendah, kepuasan kerja karyawan rendah
3. Lingkungan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur Cukup baik, kepuasan kerja karyawan rendah

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh sebab itu adanya batasan dalam penelitian adalah membahas permasalahan

stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan di atas, perumusan masalah dalam ini adalah:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?
4. Apakah stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada ? Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari adanya penelitian “Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil ini diharapkan dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

##### **2. Kegunaan praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

###### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai pengetahuan akan pentingnya stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja serta dapat dijadikan sebuah bahan pertimbangan bagi dengan kepuasan kerja.

###### **b. Bagi penulis**

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, mengembangkan kemampuan, ilmu pikiran menjadi lebih

efektif lagi dalam mengembangkan suatu penelitian yang seperti ini dan keterampilan dalam dibidang penelitian menjadi akan terus berkembangnya si penulis ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penulis mengenai stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

