

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan harus dituntut untuk mampu bersaing serta berkompetisi secara global agar bisa tetap bertahan. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi serta sumber daya manusia yang telah dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan, karena setiap perusahaan membutuhkan peran sumber daya manusia untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya agar mempunyai daya saing yang tinggi (Aftariansyah & Ratnawali, 2023).

Peningkatan kinerja aparatur desa merupakan salah satu upaya penting dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas di tingkat desa. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja aparatur desa adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya memengaruhi pelayanan kepada masyarakat. Fenomena stres kerja yang tinggi, kurangnya motivasi, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi isu yang cukup umum ditemukan di beberapa pemerintahan desa, termasuk di Desa Gumelar, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember. Berdasarkan penelitian sebelumnya, stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan (Bakker et al., 2012; Rahmawati, 2022), sementara kompensasi yang kurang memadai dapat mengurangi kepuasan kerja (Cahyani, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Desa Gumelar yang akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja aparatur desa dan pelayanan publik.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal (Cahyani, 2021).

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres tidak selalu berperan merusak prestasi kerja tetapi juga dapat membantu atau fungsional. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut. Jadi, stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap

kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau bisa saja sebaliknya (Arcaya, 2022).

Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu akibat adanya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri manusia. Motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja secara maksimal. (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu untuk bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya (Yulinar, 2022).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi yang bisa berupa fisik maupun non fisik, dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Dalam memberikan kompensasi, perusahaan akan terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem-sistem tersebut umumnya berisi kriteria atau penilaian setiap karyawan yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, lamanya waktu bekerja, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi akan menentukan tingkat kepuasan setiap karyawan. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang dia rasa kompensasinya jauh lebih baik. Hal itu cukup membahayakan bagi perusahaan apabila pesaing merekrut karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi (Yulianti et al., 2023).

Desa Gumelar memiliki luas wilayah 566,625 Ha. Dari segi topografi, Desa Gumelar berada pada bagian selatan Wilayah Kabupaten Jember yang merupakan daerah pertanian yang subur untuk pengembangan tanaman pangan. Secara umum Desa Gumelar mayoritas penduduknya merupakan pendatang. Dilihat dari penyebaran suku bangsa penduduk Desa Gumelar terdapat dua suku Jawa dan Madura dan sebagian kecil suku yang lain. Sesuai dengan pemutakhiran data penduduk Tahun 2024 jumlah penduduk Desa Gumelar sebesar 9.512 jiwa. Permasalahan kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember yaitu adanya ketidak lancar penerimaan gaji sejumlah Aparatur Desa Di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember, sering adanya keterlambatan yang mengakibatkan kegiatan di desa tidak berjalan normal aparatur pun bekerja tidak berjalan efektif dan ada perangkat desa yang memilih bekerja lain lantaran sering terjadi keterlambatan menerima gaji.

Permasalahan yang terjadi pada variabel stres kerja, Aparatur desa mengalami tekanan kerja akibat beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya. Adanya tuntutan dari masyarakat yang besar tetapi tidak diimbangi dengan fasilitas kerja yang memadai. Konflik peran dan ketidakjelasan tanggung jawab dapat meningkatkan stres kerja. Tekanan dari

peraturan pemerintah yang terus berubah, membuat aparatur desa sulit beradaptasi. Dari permasalahan tersebut dampaknya Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja dan motivasi aparatur desa, meningkatnya kelelahan fisik dan mental yang berpotensi menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan Aparatur desa cenderung kehilangan semangat dalam melayani masyarakat jika stres tidak dikelola dengan baik.

Sedangkan permasalahan mengenai variabel motivasi, Rendahnya keterlibatan aparatur desa dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, tidak adanya target atau tujuan kerja yang jelas sehingga aparatur desa merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik dan kurangnya insentif atau penghargaan bagi aparatur desa yang bekerja dengan baik. Dampaknya adalah Aparatur desa bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa ada dorongan untuk meningkatkan kinerja, Tingkat kepuasan kerja rendah karena tidak adanya penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, Produktivitas kerja menurun akibat kurangnya dorongan dan semangat dalam bekerja.

Masalah yang terjadi mengenai variabel kompensasi adalah gaji atau tunjangan yang diberikan kepada aparatur desa tidak sesuai dengan beban kerja yang diemban. Keterlambatan pembayaran gaji atau tunjangan menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi kerja. Tidak ada sistem insentif yang jelas bagi aparatur desa yang memiliki kinerja tinggi. Sehingga dampaknya Aparatur desa merasa kurang dihargai, sehingga berdampak pada semangat dan kepuasan kerja yang rendah, Kinerja menjadi kurang optimal karena aparatur desa merasa kerja keras mereka tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima.

Dari permasalahan ketiga variabel diatas menyebabkan muncul permasalahan mengenai kepuasan kerja, diantaranya aparatur desa merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang ada, baik dari segi beban kerja, penghargaan, maupun lingkungan kerja, Stres kerja yang tinggi menyebabkan aparatur desa merasa tertekan dan kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya, rendahnya motivasi dan minimnya penghargaan membuat aparatur desa kurang bersemangat dalam bekerja, kompensasi yang tidak memadai membuat aparatur desa merasa tidak dihargai, sehingga menurunkan kepuasan kerja.

Meskipun terdapat sejumlah penelitian yang membahas pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di berbagai sektor, belum banyak penelitian yang mengkaji hal ini secara spesifik pada aparatur desa, khususnya di Desa Gumelar, Kabupaten Jember. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor perusahaan atau organisasi besar, sementara penelitian yang mengkaji topik serupa di lingkungan pemerintahan desa masih terbatas. Selain itu, penelitian-penelitian yang ada umumnya tidak menguji secara komprehensif bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam konteks aparatur desa. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi lebih dalam tentang pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur desa.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terungkap secara lebih jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja aparatur desa di Desa Gumelar. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami hubungan antara stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam konteks pemerintahan desa. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada penggabungan ketiga variabel tersebut dalam konteks aparatur desa, yang belum banyak diteliti sebelumnya, serta pada fokus geografi yang spesifik di Kabupaten Jember.

Manfaat penelitian ini adalah memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak terkait dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja aparatur desa. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami secara lebih mendalam pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Desa Gumelar.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian (Cahyani, 2021) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Vanessa & Nawawi, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Adipura & Puspitasari, 2022) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Yulinar, 2022) menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Arcaya, 2022) menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Yulianti et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Rina et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian (Aftariansyah & Ratnawali, 2023) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan. Penelitian (Muliadi & Yunita, 2023) menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Namun terdapat *research gap* Penelitian (Adinata & Turangan, 2023) menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas makarumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa Di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa Di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa Di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

- a. Bagi instansi
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa Di Desa Gumelar Kecamatan Balung Kabupaten Jember.
- b. Bagi akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian yang sejenis.
- c. Bagi peneliti
Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

