

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat saat ini baik publik maupun swasta dituntut untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerja agar dapat memberikan pelayanan yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam organisasi pemerintahan, terutama yang bergerak di bidang kesehatan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Pegawai yang kompeten memiliki komitmen yang tinggi, serta merasa puas terhadap pekerjaannya akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diteliti dan diperhatikan oleh manajemen instansi.

Menurut Robbins dan Judge (2019:34) bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut”. Lalu menurut Wajid dan Andriani (2023:15) bahwa “Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan loyalitas, motivasi serta produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung

menunjukkan perilaku negatif seperti absensi tinggi, penurunan kinerja, hingga keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*)”. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu pegawai, tetapi juga terhadap efektivitas dan kualitas layanan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:28) bahwa “Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja”. Menurut Charles D. Spielberger seperti dikutip oleh Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:307) bahwa :

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dalam konteks organisasi pelayanan masyarakat stres kerja sering kali muncul akibat beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat, jam kerja yang panjang, serta tekanan psikologis dalam menghadapi pasien dan masyarakat. Situasi ini dapat menyebabkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), menurunkan semangat kerja bahkan mengganggu kesehatan mental pegawai. Stres kerja juga dapat muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan tugas, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu munculnya stres kerja pada pegawai. Dalam konteks organisasi, stres kerja yang tinggi cenderung memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami tekanan kerja berlebihan akan merasa lelah secara fisik maupun mental, kehilangan motivasi, serta mengalami penurunan semangat dalam

menjalankan tugas. Akibatnya, mereka tidak lagi merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Selain itu, stres kerja juga dapat memicu munculnya perilaku disfungsional seperti meningkatnya tingkat absensi, penurunan kinerja, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Sebaliknya, apabila stres kerja berada pada tingkat yang wajar dan dapat dikelola dengan baik, maka stres tersebut dapat berperan sebagai pendorong (*eustress*) yang meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2015:51) yang menyatakan bahwa “Stres kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, di mana stres yang berlebihan cenderung menurunkan kepuasan kerja, sedangkan stres yang terkendali dapat memberikan dampak positif bagi individu”.

Selain stres kerja, faktor lain yang tidak penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan pegawai (*employee engagement*) Schaufeli dan Bakker (2017:24). Menurut Yudiani (2017:79) keterlibatan kerja pegawai merupakan “suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni pegawai memiliki pilihan, pegawai bertindak bagi kepentingan organisasi”. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi akan merasa bangga terhadap pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, menampilkan perilaku kerja yang proaktif, serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai juga menjadi indikator penting dalam menilai seberapa jauh pegawai merasa memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat hubungan emosional antara pegawai dan organisasi. Dalam konteks

kepuasan kerja, keterlibatan pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pegawai yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung merasakan makna dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga menimbulkan perasaan puas. Selain itu, keterlibatan yang tinggi juga mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya, merasa dihargai, serta memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja. Hal ini secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa kebutuhan psikologis dan profesionalnya terpenuhi. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan pegawai dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang kurang terlibat biasanya menunjukkan sikap pasif, kurang bersemangat, serta tidak memiliki ikatan emosional dengan pekerjaan maupun organisasi. Kondisi ini menyebabkan pekerjaan dirasakan sebagai beban, sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja dan berpotensi menimbulkan berbagai masalah organisasi seperti penurunan kinerja dan meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Kota Banjar sebagai salah satu daerah otonom di Provinsi Jawa Barat memiliki tantangan tersendiri dalam bidang kesehatan masyarakat. Pelayanan kesehatan Pegawai kesehatan di Kota Banjar dituntut untuk memberikan pelayanan prima yang cepat, tepat, dan merata, terutama dalam menghadapi dinamika masyarakat pasca pandemi dan berbagai kebijakan kesehatan nasional. Tuntutan tersebut sering kali meningkatkan tekanan psikologis dan beban kerja pegawai. Di sisi lain, keberhasilan program-program kesehatan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas dan kepuasan kerja pegawai yang melaksanakan tugas di lapangan.

Fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa terbebani oleh tugas yang menumpuk, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, kurangnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, serta tuntutan administratif yang tinggi. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, keterlibatan pegawai juga belum optimal, yang terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi atau kurang rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi manajemen Dinas Kesehatan Kota Banjar untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meminimalisir stres kerja, dan meningkatkan keterlibatan pegawai agar kepuasan kerja dapat tercapai secara maksimal.

Untuk memperkuat pernyataan di atas, penulis melakukan *prasurvey* mengenai kepuasan kerja pegawai terhadap 30 responden pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Tabel 1.1
Hasil *Prasurvey* Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Target	Skor Yang Dicapai	Persentase
1.	Pekerjaan	Pegawai merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya	8	17	7	0	0	150	129	86%
2.	Upah	Pegawai merasa upah atau gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya	12	11	7	0	0	150	125	83,3%

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Target	Skor Yang Dicapai	Persentase
3.	Promosi	Pegawai merasa promosi diberikan berdasarkan kinerja dan kemampuan	5	6	9	10	0	150	96	64%
4.	Pengawas	Pegawai merasa pengawas membantunya dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	10	6	14	0	0	150	116	77,3%
5.	Rekan kerja	Pegawai merasa rekan kerjanya bersikap kooperatif dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	2	7	6	15	0	150	86	57,3%
Jumlah								750	552	73,6%
Rata-Rata								150	110,4	

Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil *prasurvey* mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar bahwa skor yang dicapai yaitu 552 dengan skor rata-rata 110,4 dan persentase 73,6% dapat dinilai bahwa kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar belum optimal, hal ini disebabkan karena masih terdapat indikator dibawah rata-rata keseluruhan. Skor yang dibawah rata-rata terdapat pada indikator rekan kerja pada pernyataan “Pegawai merasa rekan kerjanya bersikap kooperatif dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” dan indikator promosi pada pernyataan “Pegawai merasa promosi diberikan berdasarkan kinerja dan kemampuan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum merasa bahwa rekan kerjanya bersikap kooperatif dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam hubungan interpersonal dan kerja sama tim di lingkungan

kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjar. Rendahnya indikator rekan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, adanya konflik antarpegawai, rendahnya rasa saling percaya, maupun kurangnya budaya kerja tim dalam organisasi. Padahal, hubungan kerja yang harmonis dan kooperatif sangat penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan serta menciptakan suasana kerja yang nyaman. Apabila permasalahan ini terus berlanjut, maka ke depan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi organisasi. Di antaranya adalah menurunnya kinerja pegawai karena kurangnya kolaborasi, meningkatnya konflik internal, serta menurunnya kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Selain itu, kondisi ini juga dapat memicu munculnya stres kerja, karena pegawai merasa tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas. Lebih lanjut, rendahnya kerja sama antarpegawai juga berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi, karena pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan secara efektif melalui kolaborasi menjadi terhambat. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi. Selain itu, sebagian pegawai menyatakan bahwa promosi yang diberikan belum sepenuhnya didasarkan pada kinerja dan kemampuan individu. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara prinsip meritokrasi dengan praktik yang dirasakan oleh pegawai di lapangan. Kondisi tersebut dapat mengindikasikan bahwa mekanisme penilaian kinerja yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan promosi belum berjalan secara optimal atau belum dirasakan secara adil oleh seluruh pegawai. Persepsi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan

motivasi, serta mengurangi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Apabila permasalahan ini tidak segera ditangani, maka dalam jangka panjang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya konflik internal, serta berkurangnya kepercayaan pegawai terhadap manajemen. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap sistem promosi yang diterapkan, agar lebih transparan, objektif, dan berbasis pada kinerja serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Selain itu, penulis juga melakukan *prasurvey* mengenai stres kerja terhadap 30 responden pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Tabel 1.2
Hasil *Prasurvey* Mengenai Stres Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Target	Skor Yang Dicapai	Persentase
1.	Stres lingkungan	Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai terterkan dalam bekerja	5	12	5	8	0	150	104	69,3%
2.	Stres organisasi	Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu membuat pegawai merasa tertekan	4	15	11	0	0	150	113	75,3%
3.	Stres Individu	Pegawai sering merasa khawatir apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	9	6	9	6	0	150	108	72%

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Target	Skor Yang Dicapai	Persentase
Jumlah								450	325	72,2%
Rata-Rata								150	108,3	

Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil *prasurvey* mengenai stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar bahwa skor yang dicapai yaitu 325 dengan skor rata-rata 108,3 dan persentase 72,2% dapat dinilai bahwa stress kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar cukup tinggi, hal ini disebabkan karena masih terdapat indikator dibawah rata-rata keseluruhan. Skor yang dibawah rata-rata pada indikator stres lingkungan pada pernyataan “Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai terterkan dalam bekerja”, dan indikator stres individu pada pernyataan “Pegawai sering merasa khawatir apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja masih menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan tekanan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat berkaitan dengan berbagai kondisi yang dirasakan pegawai selama melaksanakan pekerjaan, seperti suasana kerja, kenyamanan ruang kerja, tingkat kebisingan, kondisi fasilitas, maupun keadaan lingkungan yang kurang mendukung aktivitas pekerjaan. Ketika pegawai harus melaksanakan pekerjaan dalam kondisi lingkungan yang kurang nyaman, hal tersebut dapat mengurangi rasa nyaman dan mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Kondisi lingkungan kerja yang demikian apabila berlangsung secara terus-menerus dapat membuat pegawai lebih mudah merasa lelah, kurang fokus, serta mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Selain stres lingkungan, indikator **stres**

individu juga menunjukkan adanya pernyataan yang memperoleh skor di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami pegawai tidak hanya bersumber dari kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dapat muncul dari dalam diri pegawai ketika menghadapi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan. Kekhawatiran terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mencerminkan adanya tekanan psikologis yang dirasakan pegawai. Pegawai dapat merasa khawatir apabila pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target, waktu, maupun standar yang telah ditetapkan. Kekhawatiran tersebut dapat semakin meningkat ketika pegawai menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, ataupun ketika terdapat beberapa tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka dapat memicu stres kerja pada pegawai, menurunkan produktivitas, serta mengurangi kepuasan kerja. Selain itu, tekanan waktu yang berlebihan juga berpotensi menurunkan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan evaluasi dalam menetapkan batas waktu pekerjaan dengan mempertimbangkan beban kerja, kompleksitas tugas, serta kemampuan pegawai agar tercipta kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Selain itu, penulis juga melakukan *prasurvey* mengenai keterlibatan pegawai terhadap 30 responden pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Tabel 1.3
Hasil *Prasurvey* Mengenai Keterlibatan Pegawai pada Dinas Kesehatan
Kota Banjar

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Target	Skor Yang Dicapai	Persentase
1.	Pekerjaan sebagai tujuan hidup	Pegawai merasa pekerjaan ini merupakan bagian penting dalam tujuan hidupnya	15	12	3	0	0	150	132	88%
2.	Partisipasi aktif dalam pekerjaan	Pegawai selalu berinisiatif untuk terlibat dalam setiap kegiatan pekerjaan	4	3	15	8	0	150	93	62%
3.	Kinerja sebagai pusat harga diri	Keberhasilan dalam pekerjaan membuat pegawai merasa lebih percaya diri	16	13	1	0	0	150	135	90%
4.	Kesesuaian kinerja dan konsep diri	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya	12	2	15	1	0	150	115	76,7%
Jumlah								600	475	79,2%
Rata-Rata								150	118,75	

Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil *prasurvey* mengenai keterlibatan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar bahwa skor yang dicapai yaitu 475 dengan skor rata-rata 118,75 dan persentase 79,2% dapat dinilai bahwa keterlibatan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar belum optimal, hal ini disebabkan karena masih terdapat indikator dibawah rata-rata keseluruhan. Skor yang dibawah rata-rata terdapat pada indikator partisipasi aktif dalam pekerjaan pada pernyataan “Pegawai selalu berinisiatif untuk terlibat dalam setiap kegiatan pekerjaan” dan indikator

kesesuaian kinerja dengan konsep diri pada pernyataan “Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya”. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki inisiatif tinggi untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan pekerjaan. Dengan kata lain, tingkat keterlibatan (*engagement*) pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari masih tergolong rendah. Rendahnya partisipasi aktif ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi intrinsik, minimnya dorongan dari pimpinan, kurangnya apresiasi terhadap inisiatif pegawai, maupun adanya kejenuhan dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai yang merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau tidak diberikan ruang untuk berkontribusi secara optimal cenderung menjadi pasif dan hanya bekerja sesuai instruksi. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka ke depan dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Pegawai yang kurang berpartisipasi aktif cenderung memiliki kinerja yang tidak optimal, kurang inovatif, serta tidak memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Hal ini juga dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja, terhambatnya pencapaian tujuan organisasi, serta berkurangnya daya saing organisasi secara keseluruhan. Selain itu, rendahnya partisipasi aktif juga berpotensi memengaruhi aspek psikologis pegawai, seperti menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya kecenderungan untuk bekerja secara minimal (sekadar memenuhi kewajiban). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu tingginya tingkat *turnover* serta lemahnya budaya kerja yang produktif dan kolaboratif. Selain itu, masih terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Sebagian pegawai

menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pembagian tugas belum sepenuhnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan, keterampilan, serta pengalaman kerja pegawai. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan individu dapat berdampak pada kurang optimalnya kinerja pegawai. Pegawai cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sehingga hasil kerja yang dicapai tidak maksimal. Selain itu, kondisi ini juga dapat menurunkan rasa percaya diri pegawai serta mengurangi motivasi dalam bekerja. Apabila permasalahan ini terus berlangsung, maka dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya kepuasan dan keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penting untuk dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar)”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Sebagian pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman membuatnya tertekan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat berkaitan dengan berbagai kondisi yang dirasakan pegawai selama melaksanakan pekerjaan, seperti suasana kerja,

kenyamanan ruang kerja, tingkat kebisingan, kondisi fasilitas, maupun keadaan lingkungan yang kurang mendukung aktivitas pekerjaan.

2. Sebagian pegawai sering merasa khawatir apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kekhawatiran terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mencerminkan adanya tekanan psikologis yang dirasakan pegawai. Pegawai dapat merasa khawatir apabila pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target, waktu, maupun standar yang telah ditetapkan.
3. Masih banyak pegawai yang belum memiliki inisiatif tinggi untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan pekerjaan. Dengan kata lain, tingkat keterlibatan (*engagement*) pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari masih tergolong rendah.
4. Sebagian pegawai menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pembagian tugas belum sepenuhnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan, keterampilan, serta pengalaman kerja pegawai.
5. Pegawai menilai bahwa rendahnya tingkat kooperativitas serta kurangnya kesediaan rekan kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjar untuk saling membantu dan berperan aktif dalam mendukung penyelesaian tugas secara kolektif telah menghambat kelancaran kerja dan berpotensi menurunkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

6. Sebagian pegawai menyatakan bahwa promosi yang diberikan belum sepenuhnya didasarkan pada kinerja dan kemampuan individu. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara prinsip meritokrasi dengan praktik yang dirasakan oleh pegawai di lapangan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
2. Pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
3. Pengaruh stres kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperkaya kajian mengenai hubungan anatara stres kerja, keterlibatan pegawai, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa dilingkungan organisasi pemerintahan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis adalah manfaat atau kegunaan hasil penelitian yang dapat langsung diterapkan oleh pihak-pihak terkait di dunia nyata, khususnya dalam praktik atau kegiatan operasional, bisnis, pendidikan, atau kebijakan. Maka dengan demikian, manfaat praktisnya meliputi:

1. Bagi Dinas Kesehatan Kota Banjar, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pengelolaan stres kerja dan peningkatan keterlibatan pegawai.
2. Bagi pegawai, hasil penelitian ini dapat menjadi refleksi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga hasil penelitian selanjutnya akan lebih berkembang lagi.