

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, perubahan lingkungan dan teknologi cenderung cepat dan meningkatkan tantangan yang dihadapi oleh lembaga atau organisasi. Salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh lembaga yaitu dalam mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karena untuk menghadapi perubahan dan persaingan maka lembaga harus mengoptimalkan modal utama yang dimiliki oleh lembaga yakni sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga merupakan kunci dalam pencapaian keberhasilan suatu lembaga.

Pegawai merupakan aset penting lembaga yang harus di jaga, karena sehebat apapun sebuah lembaga jika tanpa pegawai tidak akan berjalan dengan baik bahkan akan mengalami kerugian, karena produktivitas lembaga tergantung pada pegawai. Oleh karena itu lembaga harus mengelola pegawai dengan sangat baik agar pegawai merasa nyaman dan betah bekerja di lembaga sehingga pegawai akan menjadi loyal dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sari. dkk, (2021, hlm. 10) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi”. Dengan ini keberhasilan suatu lembaga atau organisasi bergantung kepada kualitas kinerja pegawainya, sehingga organisasi harus terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Setiap organisasi tentunya ingin memiliki tingkat produktivitas yang tinggi agar mampu mencapai tujuan, oleh karena itu dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik agar mampu mencapai mutu dan tujuan yang telah ditetapkan. Guna memaksimalkan kinerja pegawai, maka organisasi harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Sari, dkk., 2021, hlm 11) yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis, faktor ini terdiri dari persepsi, *attitude* atau sikap, *personality* atau kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, lingkungan kerja dan *job design*.

Faktor-faktor di atas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika kinerja pegawai bagus maka terdapat faktor yang mempengaruhinya, begitupun sebaliknya jika kinerja pegawai mulai menurun tentunya ada faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Misalnya kemampuan dan keahlian seorang pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka pegawai akan enjoy dan nyaman dalam bekerja, sebaliknya jika kemampuan dan keahlian pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan memberikan tekanan kepada pegawai yang membuatnya tidak nyaman dan tidak betah bekerja yang berdampak pada timbulnya gejala stres kerja yang akan membuat kinerja pegawai menurun.

Kementrian Kesehatan Tahun 2017 (dalam Herlina, 2019, hlm. 119) menyebutkan “faktor pemicu stres kerja dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu faktor beban kerja, sistem kerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan organisasi”. Stres kerja dapat dialami semua kalangan tidak peduli atasan maupun pegawai biasa yang jika dibiarkan akan mengganggu kesehatan pegawai baik secara fisik maupun emosionalnya yang akan berpengaruh kepada produktivitas kerja pegawai, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai maka akan semakin menurun pula produktivitas kerja pegawai.

Robbins dan Judge dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* (Edisi 16) (2017, hlm. 429) mendefinisikan “stress sebagai kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

Adapun definisi stres menurut Triatna (2015, hlm. 139) yang mengemukakan bahwa “stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis”.

Stres yang dialami di tempat kerja, dapat terjadi karena lingkungan kerja yang kurang kondusif, adanya ketidakharmonisan hubungan dengan rekan kerja, beban kerja berlebihan, dan ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan. Stres kerja saat ini menjadi sebuah fenomena global yang dialami tidak hanya oleh pekerja, namun juga dialami oleh pemberi kerja baik di negara maju maupun negara berkembang. Hal tersebut tentunya berpengaruh kepada kinerja pegawai dimana jika stres kerja terus dibiarkan maka akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Pengelolaan stres pegawai sangat penting dilakukan agar meminimalisir tingkat stres kerja pegawai sehingga pegawai terus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan perangkat daerah di bawah Provinsi Jawa Barat yang memiliki tugas untuk mengurus urusan pemerintahan pada bidang Pendidikan baik secara administratif maupun secara teknis. Dalam Undang-Undang (UU) No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah mengamanatkan pembagian kewenangan tata kelola urusan Pemerintahan, dimana Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Dinas Pendidikan diberikan kewenangan untuk mengelola jenjang Pendidikan Menengah yaitu SMA, SMK, dan PLB.

Sebagai instansi pelayanan publik, pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus memiliki kinerja yang baik demi tercapainya tujuan dan mutu lembaga. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan guna meminimalisir faktor-faktor yang dapat memicu stres kerja sehingga pegawai terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dan observasi kepada pegawai Subbag Kepegawaian Umum dan Kehumasan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2022), penulis mendapatkan informasi mengenai fenomena masalah yang terjadi yaitu kurang meratanya pembagian beban kerja atau tugas pokok yang diberikan kepada pegawai, selain itu terdapat juga double job atau pegawai yang mengerjakan tugas diluar tugas pokoknya/membantu tugas pegawai lain, kemudian masih sering terjadi overload akan tugas-tugas yang dikerjakan, dan kurangnya kedisiplinan pegawai.

Hal tersebut didukung dengan data kinerja pegawai khususnya bagian Kesekretariatan dan Tata Usaha pada tahun 2022. Berikut merupakan data kinerja pegawai bagian Kesekretariatan dan Tata Usaha:

Tabel 1. 1

Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Bagian Kesekretariatan dan Tata Usaha
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai Yang Hadir	Presentase Kinerja Pegawai	Presentase Ketidaktercapaian Target
Januari	64 Orang	92,11%	7,89%
Februari	66 Orang	91,83%	8,17%
Maret	68 Orang	94,71%	5,29%
April	67 Orang	96,15%	3,85%
Mei	67 Orang	95,47%	4,53%
Juni	66 Orang	95,59%	4,41%
Juli	67 Orang	96,31%	3,69%
Agustus	66 Orang	94,07%	5,93%
September	65 Orang	95,27%	4,73%
Oktober	64 Orang	94,05%	5,95%
November	64 Orang	95,80%	4,20%
Desember	63 Orang	95,98%	4,02%

(Sumber: Subbag Kepegawaian Umum dan Kehumasan Disdik Jabar)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai bagian kesekretariatan dan tata usaha Disdik Jabar sudah baik. Namun presentase kinerja pegawai tidak stabil dilihat dari naik turunnya presentase kinerja pegawai per bulannya, oleh karena itu masih perlunya peningkatan kinerja pegawai agar presentase kinerja terus meningkat dan tidak mengalami penurunan agar mutu dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal dan pelayanan yang diberikan juga semakin baik. Selain itu jumlah pegawai yang hadir di kantor tiap bulannya juga mengalami naik turun. Hal tersebut dikarenakan oleh adanya pegawai yang cuti sakit, cuti alasan penting, dan adanya rotasi/redistribusi pegawai serta banyaknya pegawai yang memasuki usia pensiun.

Menurut Kasmir (dalam Mursidi dan Robbie 2022, hlm. 1) “faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja”. Beberapa faktor pemicu stres kerja menurut Kementerian Kesehatan Tahun 2017 seperti yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu beban kerja, sistem kerja dan beberapa hal yang berhubungan dengan organisasi. Jadi dapat diketahui bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor pemicu stres, dimana jika stres tidak dikelola dengan baik maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Disdik Jabar (2022), kondisinya nyata yang terjadi di lapangan yaitu adanya jabatan yang kekurangan sumber daya manusia yang diakibatkan oleh adanya rotasi atau redistribusi pegawai. Salah satu jabatan tersebut yaitu jabatan Arsiparis Ahli Muda dimana hanya ada satu pegawai, sedangkan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya sangat banyak terutama jika hanya dikerjakan oleh satu orang akan membutuhkan tenaga dan waktu yang ekstra.

Selain itu banyak ASN/Guru yang merasa tidak puas akan pelayanan yang diberikan oleh pegawai, dimana ASN/Guru yang sudah datang jauh-jauh dari luar kota untuk mengurus beberapa hal justru tidak mendapatkan pelayanan yang semestinya. Hal ini dikarenakan terkadang terdapat pegawai yang tidak berada di tempat, sehingga ASN/Guru tersebut tidak mendapatkan pelayanan yang seharusnya didapatkan.

Beberapa pegawai juga banyak menghabiskan waktunya untuk merokok, bermain game di ponsel, mendengarkan musik menggunakan speaker dengan volume yang kencang, bahkan tidur pada saat jam kerja dimana hal ini mencerminkan manajemen waktu yang kurang baik dan cenderung menunda-nunda pekerjaan Hal tersebut merupakan gejala stres kerja yaitu gejala psikologis dan gejala perilaku (Robbins & Judge, 2017, hlm. 434-435).

Sebagai Lembaga pengelola Pendidikan dan pelayanan masyarakat, tentunya harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik demi tercapainya tujuan Lembaga dan mendapatkan kepuasan masyarakat melalui layanan yang diberikan. Sebagai lembaga yang berfokus pada pelayanan, sudah seharusnya memberikan pelayanan yang maksimal bagi ASN/Guru atau masyarakat yang membutuhkan layanan dari lembaga.

Pegawai sebagai orang yang melayani harus memiliki kinerja yang baik dan bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan datang tepat waktu, selalu hadir di ruangan pada saat jam kerja, dan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga orang-orang yang dilayani merasa puas akan kinerja pegawai. Mengingat pentingnya pegawai sebagai sumber daya manusia dalam tercapainya tujuan Lembaga serta memperoleh kepuasan masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menunjukkan indikasi stres kerja yang faktor penyebabnya dikarenakan pembagian beban kerja yang kurang merata dan adanya overload pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan fenomena permasalahan diatas peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat agar masalah yang akan di teliti tidak melebar dan tidak sesuai dengan tujuan awal. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

a) Konseptual

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar penelitian tidak melebar. Ruang lingkup penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Kontekstual

Batasan masalah kontekstual dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan mengambil sampel di beberapa bidang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pengarah tujuan dari sebuah karya ilmiah agar fokus terhadap pembahasan tertentu dan memudahkan peneliti untuk meneliti karena fokus penelitian sudah dipersempit. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dirumuskan seperti berikut:

- a) Bagaimana keadaan stress kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- b) Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- c) Seberapa besar pengaruh stres kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu untuk memperoleh data serta gambaran secara jelas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a) Tergambarkannya keadaan stres kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

- b) Tergambarkannya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c) Teranalisisnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dalam topik yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti, hasil penelitian berfungsi untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari.
- b) Hasil penelitian diharapkan dapat berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c) Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan atau masukan dalam pelaksanaan kerja pegawai, sehingga dapat menentukan strategi.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi berguna untuk mempermudah pembaca melihat dan memahami isi dari penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis penelitian, dan struktur organisasi proposal skripsi.

BAB II : Kajian Teori, berisi konsep-konsep dan teori-teori yang menjadi landasan penelitian, diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung. Serta ulasan dari penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran penelitian.

BAB III : Metode Penelitian, berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian serta komponen-komponen penelitian. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

BAB IV : Berisikan temuan dan pembahasan, yang menjelaskan temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

BAB V : Menyajikan Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi yang berisi tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.