

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini menuntut Sumber Daya Manusia yang berkompeten yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memiliki semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk mewujudkan ini semua perlu adanya dorongan bagi pegawai agar selalu bekerja lebih giat dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, suatu organisasi harus menyusun strategi sehingga pegawai akan senantiasa memperoleh hasil yang lebih baik dalam melaksanakan kegiatannya.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka produktivitas organisasi pun akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila produktivitas kerja pegawai rendah maka produktivitas organisasi akan rendah.

Seiring dengan tuntutan dalam diri pegawai untuk terus mengembangkan diri agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi, timbul berbagai macam permasalahan yang mereka hadapi. Permasalahan yang biasa timbul di antaranya berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi dan interaksi sosial yang cenderung tidak harmonis, serta stres kerja yang dialami setiap karyawan di tempat kerja, adanya perasaan kurang aman, cemas bahkan sampai terganggunya kesehatan fisik maupun mental dalam menghadapi tuntutan-tuntutan perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat

Masalah stres merupakan salah satu masalah yang serius menimpa setiap pegawai di tempat kerja. Stres kerja adalah situasi ketegangan/tekanan

emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres dapat terjadi dalam berbagai kondisi dan situasi. Stres merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stres bagi seorang pegawai dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Stres yang terlalu banyak akan membuat kesehatan seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi sebaliknya stres dalam jumlah kecil akan bermanfaat karena dapat membantu memusatkan perhatian dan kinerja pegawai.

Menurut Stephen Robbins (1996:222) bahwa:

“Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

Stephen P. Robbins (1996:224) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur stres kerja, diantaranya adalah:

- 1) Gejala Fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan dan medis dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis dilat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala perilaku dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, berbicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Eli, pegawai bagian Kasi Tata Administrasi Perbendaharaan DPPKAD Kota Sukabumi, terungkap fenomena yang menyebabkan stres kerja pegawai, yaitu :

- Kesulitan dalam penagihan pajak. Salah satunya perusahaan yang kurang inisiatif membayar pajak adalah perusahaan yang bergerak di bidang restoran dan hotel.
- Surat Tanda Bukti Setoran (TBS) sebagian belum di cap dan nama bendahara (orang) tidak dicantumkan. Sehingga ketika merekap laporan, Bagian Perbendaharaan akan kesulitan dalam mencari rincian keterangan setoran. Hal ini jelas akan menimbulkan keterlambatan pengentrian data.
- Banyaknya pegawai yang belum memahami program SIPKD (Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah). Akibatnya pegawai yang akan menyusun laporan atau menginput data masih dikerjakan secara manual, hal ini akan memperlambat pegawai dalam proses pembukuan. Dengan tidak menguasai program SIPKD banyak tugas pegawai bagian DPPKAD yang tidak memenuhi standar target yang ditentukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti adapun masalah dalam penelitian ini adalah belum optimalnya produktivitas kerja pegawai di DPPKAD Kota Sukabumi. Berikut data nilai rata-rata kinerja pegawai pada bagian DPPKAD Pemerintah Kota Sukabumi pada tahun 2011-2013 :

Tabel 1.1
Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Pada Bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah Kota Sukabumi 2011- 2013

No	Kinerja karyawan akan tugas pekerjaan	Rata-rata		
		2011	2012	2013
1	Keterampilan melakukan tugas pekerjaan	78	77	75
2	Kesesuaian kualitas dan jumlah hasil kerja dengan standar/target yang telah ditetapkan perusahaan	73	72	74
3	Pengetahuan tentang peraturan-peraturan	81	80	79
4	Sikap terhadap dan pergaulan dengan:			
	a. Atasan	75	79	78
	b. Bawahan	69	75	70
	c. Rekan sederajat	71	75	74
5	Kesadaran dalam penyelesaian pekerjaan tanpa	74	75	73

	bergantung pada orang lain			
6	Kehadiran	74	72	73
	Total	594	602	596
	Nilai rata-rata	74,25	75,25	74,5

Sumber : DPPKAD Pemerintah Kota Sukabumi

Berdasarkan perolehan nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa terjadi ketidakstabilan kinerja dari tahun 2011 – 2013 bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan dari tahun tersebut masih rendah yakni berada dibawah angka 80 yang artinya kinerjanya masih memiliki predikat cukup baik belum mencapai minimal rata-rata 80 yaitu yang sama dengan predikat baik.

Selain itu juga yang menyebabkan produktivitas menurun yaitu sering terjadinya kemunduran waktu dalam penyerahan tugas laporan pekerjaan yang harus diselesaikan setiap bulannya. Penyerahan laporan bulanan yang seharusnya diserahkan pada tanggal 10 setiap bulannya, tetapi DPPKAD sering menyerahkan laporan bulanan melebihi tanggal yang ditetapkan. Berikut tabel ketepatan waktu penyerahan laporan.

Tabel 1.2 Ketepatan Waktu Penyerahan Laporan

Bulan	Tgl Penyerahan Laporan	Tanggal Seharusnya	Presentase Keterlambatan
Januari	13	10	3 hari
Februari	12	10	2 hari
Maret	15	10	5 hari
April	16	10	6 hari
Mei	11	10	1 hari
Juni	12	10	2 hari
Juli	14	10	4 hari
Agustus	16	10	6 hari
September	12	10	2 hari
Oktober	14	10	4 hari
Nopember	13	10	3 hari

Sumber : DPPKAD Pemerintahan Kota Sukabumi

Salah satu faktor yang menyebabkan terlambatnya penyerahan laporan setiap bulannya selain banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja adalah banyaknya pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja. Hal itu menyebabkan karyawan kurangnya inisiatif dalam bekerja, efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu pada saat bekerja kurang optimal sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu yang telah ditetapkan. Berikut tabel presentase ketepatan jam kerja (penggunaan waktu istirahat) pada DPPKAD Pemerintah Kota Sukabumi.

Tabel 1.3 Penggunaan Waktu Jam Istirahat

Bulan	Rata-rata Penggunaan Waktu Istirahat	Waktu Istirahat	Rata-rata Kemangkiran Penggunaan Waktu Istirahat	Presentase Kemangkiran
Januari	71	60 menit	11	18.3%
Februari	74	60 menit	14	23.3%
Maret	80	60 menit	20	33.3%
April	92	60 menit	32	53.3%
Mei	78	60 menit	18	30.3%
Juni	90	60 menit	25	41.6%
Juli	85	60 menit	25	41,6%
Agustus	75	60 menit	15	25%
September	68	60 menit	8	13.3%
Oktober	70	60 menit	10	16.6%
Nopember	75	60 menit	15	25%

Waktu yang disediakan perusahaan untuk istirahat karyawan adalah 60 menit, sementara banyak karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat melebihi dari jadwal yang telah ditetapkan.

Beranjak permasalahan yang ada, kemudian timbul pertanyaan yaitu mengapa produktivitas kerja seorang pegawai tidak optimal? Dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai bisa seperti itu?

Pentingnya permasalahan produktivitas kerja pegawai yang terjadi di bagian DPPKAD Pemerintahan Kota Sukabumi untuk dikaji yaitu adanya stres kerja yang tidak dapat dikendalikan oleh setiap individu. Selain itu peran penting organisasi/lembaga harus benar-benar memperhatikan kondisi dan keadaan pegawainya dalam bekerja. Hal ini menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh organisasi/lembaga, untuk selalu senantiasa memperhatikan kondisi fisik ataupun mental para pegawainya dalam bekerja agar terhindar dari kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran maupun disiplin dalam bekerja, sehingga kualitas kerja pegawai dapat terjaga demi tercapainya tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Menyoroti fenomena di atas kondisi ini tidak boleh dibiarkan terus terjadi. pegawai DPPKAD Pemerintahan Kota Sukabumi perlu memberikan penanganan guna meminimalisir penurunan produktivitas kerja yang diakibatkan oleh stres kerja yang dialami. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai banyak aspek yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu saling berkomunikasi dengan baik antar sesama pegawai atau atasan karena tugas di bagian DPPKAD saling berkaitan satu sama lain. Maka untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan adanya dorongan atau kepekaan atasan untuk mengidentifikasi keadaan pegawai kemudian memberikan penanganan yang sesuai dan melakukan usaha untuk menjaga agar karyawan senantiasa produktif dalam bekerja.

Mengacu pada keseluruhan paparan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Setiap instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah tercapainya atau bahkan meningkatnya produktivitas kerja yang tinggi. Konsep produktivitas pada umumnya mengkaitkan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Laeham dan Wexley (1982:2) menyatakan bahwa produktivitas dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, sebuah instansi tidak dapat hanya sekedar melakukan berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai tanpa melihat keadaan dan kondisi pegawainya sendiri baik secara psikologis maupun fisik. Produktivitas kerja pegawai sendiri sesungguhnya yang benar-benar dapat meningkatkannya adalah diri karyawan sendiri, namun karena terjadi hambatan-hambatan dalam diri yang menyebabkan tekanan dan tak dapat diatasi sendiri sehingga pada akhirnya menurunkan produktivitas kerjanya. Pada saat seperti inilah dibutuhkan kepekaan pihak instansi untuk mengidentifikasi keadaan pegawai kemudian memberikan penanganan yang sesuai dan melakukan usaha untuk menjaga agar pegawai senantiasa produktif dalam bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat stres kerja pegawai di bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sukabumi?
2. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas pegawai di bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sukabumi?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sukabumi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja pegawai bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat produktivitas pegawai bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini yaitu berupa manfaat teoritis dan praktis

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sukabumi.

2. Secara Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berharga kepada berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi perusahaan, dapat dijadikan masukan mengenai stres kerja pegawai dengan produktivitas kerja pegawai sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan
- b. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

