

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Dewasa ini banyak pengaruh terhadap stres di sadari oleh banyak pihak menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terjadi di tempat kerja. Stres terkait kerja saat ini pada umumnya diakui sebagai sebuah persoalan global yang mempengaruhi semua negara, profesi dan pekerja baik di negara maju maupun berkembang.

Robbins dalam Antonius Rino Vanchapo (2020) mengemukakan bahwa “Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu”.

Dengan penjelasan Robbins mengenai stres, dapat ditarik simpulan bahwa stres merupakan kondisi yang terjadi mempengaruhi kondisi psikis manusia. Stres pada manusia dapat terjadi dimana saja. Salah satunya stres yang ditimbulkan di tempat kerja, dimana hal ini terjadi karena banyak faktor dilingkungan kerja.

Adapun Rivai dalam Eni Mahwati, Dkk, (2021) mengemukakan “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami oleh pegawai karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak mampu dipenuhi. Kemudian Hary Febriansyah dan Henndy Ginting (2020) menyebutkan beberapa faktor yang memicu stres pekerjaan, yaitu ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan; waktu yang tidak sesuai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan; fasilitas atau sarana dan prasarana yang tidak mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan; dan tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan.

Menurut data terbaru Labour Force Survey (LSC) yang dirilis Health Safety Executive (HSE) dalam Mesi Parlinda (2020) menunjukkan, jumlah total kasus stres, depresi atau kecemasan yang berhubungan dengan pekerjaan pada 2019/2020 adalah 828.000 kasus dengan tingkat prevalensi 2.440 kasus per 100.000 pekerja. Angka tersebut menyumbang 51% dari semua penyakit terkait pekerjaan dan 55% dari semua hari yang hilang karena kesehatan yang buruk terkait pekerjaan.

Menurut Setyawati (2011) dalam Mualim Mualim dan Riang Adeko (2020) ada banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, antara lain faktor individu, faktor pekerjaan, faktor lingkungan dan faktor psikologis, karena terbukti stres kerja memberikan kontribusi lebih dari 50% dalam kecelakaan kerja di tempat kerja sehingga dapat merugikan diri pekerja sendiri maupun penurunan produktivitas kerja di perusahaan.

Dengan uraian tersebut dapat dipahami bahwa stres kerja cenderung menurunkan kondisi kesehatan individu. Kondisi kesehatan ini dapat berupakan kondisi fisik maupun psikis, dimana hal ini akan berpengaruh pada penurunan

produktivitas. Berkaitan dengan produktifitas maka berpengaruh pada pada kinerja seorang pegawai.

Adapun penjelasan Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat NA (2020) mengenai kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi lembaga terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Lembaga harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja lembaga menurun maka tentunya lembaga akan mengalami kesulitan. Peningkatan kinerja lembaga, maka kinerja pegawai harus meningkat lebih baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Tika (2012:122) dalam Anak Agung Istri Kirana Sari,Dkk, (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan/kelompok dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama. Faktor internal terdiri kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosi, motivasi, peran persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja. Kedua. Faktor eksternal, terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, persaingan, nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Adanya stres kerja pada pegawai bagi lembaga dapat menurunkan produktivitas kerja dan tentu saja akan menurunkan citra lembaga. Bagi pegawai akan menimbulkan hilangnya semangat dan gairah kerja yang mengganggu pelaksanaan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Mengacu pada Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dibentuk dengan tujuan untuk mengatur ketentuan kesehatan dan keselamatan bagi setiap individu termasuk para pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam ketenagakerjaan, pada kenyataannya banyak masalah kesehatan yang terjadi akibat ketidak waspadaan tenaga kerja akan bahaya potensial kerja yang terdapat pada lingkungan kerja.

Pada dasarnya, dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dibahas secara lengkap dan rinci tentang seluruh kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan hak apa saja yang berhak didapatkan oleh karyawan.

Menilik undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 35 ayat 3 mengamati (wajib) bagi para pembeli kerja untuk memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik bagi tenaga kerja.

Selanjutnya diperkuat pada pasal 86 ayat 2 dan 87 ayat 1 bahwa, dengan diselenggarakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja akan mendorong produktivitas kerja yang optimal melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Dengan mengelola stres yang dialami oleh pegawai maka organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Merujuk

dari uraian diatas, penelitian ini dilakukan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA).

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan badan pengembangan sumber daya manusia Kementerian ESDM. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 13 Tahun 2016 mengenai OTK Kementerian ESDM. PPSDMA mempunyai tugas melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Bidang Kepemimnan, Manajemen dan Administrasi.

Adapun tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) mengacu pada Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 Pasal 946 dan Pasal 947.

Sebagai badan pengembangan sumber daya manusia Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (ESDM), PPSDMA harus memiliki kualitas SDM yang berkualitas dan menunjukkan kinerja baik amat penting bagi kelancaran hidup lembaga. Hal tersebut dianggap penting oleh lembaga yang tentunya sebagai barometer optimal dari kinerja karyawannya, maka patutlah stres yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan mendapatkan perhatian yang serius. Permasalahan timbul apabila stres terjadi dalam waktu yang cukup lama dengan intensitas yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan, dengan melalui wawancara, obeservasi dan studi dokumentasi di PPSDMA. Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan analis kepegawaian di PPSDMA, guna mengetahui penilain kinerja pegawai. Bahwasanya pertama dijelaskan penilaian kualitas pegawai dilihat atau ditinjau dari Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP. Dimana didalam SKP tersebut tercantum ketentuan guna menilai kinerja pegawai, salah satunya adanya unsur waktu pegawai bekerja. Jika pada penilaian kinerja pegawai sesuai dengan sasaran kinerja pegawai atau SKP, maka jika SKP tercapai kuliatas kinerja pegawai dinyatakan bagus..

Adapun perhitungan kualitas dan kuantitas kerja pegawai dikembalikan lagi kepada pimpinan untuk pembagian kerja. Sebab yang lebih mengetahui beban kerja pada setiap sub bidang adalah atasannya atau setiap kepala sub bidang di PPSDM Aparatur. Pembagian kerja selain disesuaikan dengan beban kerja yang ada di lembaga, juga di sesuaikan dengan kemampuan setiap individu.

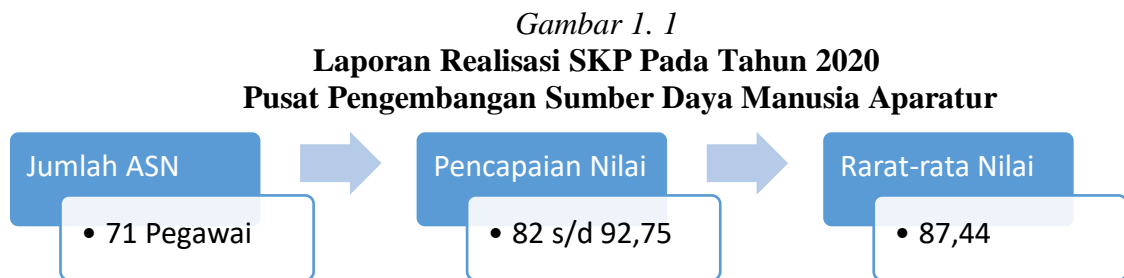
Adapun perhitungan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dikembalikan kepada atasan atau pimpinan untuk pembagian kerja. Sebab yang lebih mengetahui beban kerja pada setiap sub bagian adalah atasannya atau setiap kepala sub kerja yang ada di lembaga.

Sebagaimana yang dipaparkan guna mengetahui pengetahuan pegawai, diketahui pada saat tahap awal perekrutan di lembaga dengan memberikan kualifikasi tertentu. Berkaitan dengan apakah latar belakang pendidikan sesuai dengan apa yang akan di kerjakan nantinya. Apabila saat pegawai merupakan pindahan dari unit lain ke unit yang baru, dan ditempatkan tidak sesuai dengan jurusan pendidikan. Maka pegawai diikut sertakan dalam Diklat atau Bimtek guna menyeimbangkan dan mengembangkan komepetensi pegawai. Tujuan dari pegawai diikut sertakan dalam diklat atau bimtek agar bisa mengejar atau menyesuaikan kebutuhan dari organisasi.

Lembaga juga melakukan evaluasi kinerja setiap hari, menggunakan aplikasi Shakira untuk pegawai melakukan pelaporan kerja setiap harinya. Ketika pegawai melaporkan perkerjaannya dengan mengisi di aplikasi Shakira, maka akan diketahui presentase perkerjaannya dan monitoring. Jadi akan diketahui setiap harinya sudah berapa persen kinerja pegawai. Sebab dalam aplikasi tersebut setiap perkerjaan yang dilakukan pegawai sudah ada bobot nilai, jabatan, dan unsur waktunya. Kemudian sub koordinator akan langsung menyetujui atau menerima, jika benar apa yang dilakukan pegawai sesuai dengan yang dilaporkan di aplikasi tersebut.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja, maka peran PPSDMA dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menetapkan SKP. Dimana dengan adanya penetapan SKP, setiap pegawai harus memenuhi SKP tersebut dan guna meningkatkan kompetensi pegawai harus mengikuti Diklat ataupun Bimtek.

Dari hasil studi dokumentasi tersebut diperoleh data laporan mengenai realisasi SKP di PPSDM Aparatur, hasilnya sebagai berikut:



Sumber: Subbagian Ke Pewgawaian Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

Berdasarkan gambar 1.1 memperlihatkan hasil dari penilaian SKP, menunjukkan bahwa capaian SKP dengan rentan nilai 82 s/d 93,75 sudah terbilang baik. Dengan rata-rata nilai SKP sebesar 87,44 masih perlu adanya peningkatan kinerja pegawai agar dapat berhasil sesuai target yang diberikan oleh pimpinan dan lembaga. Dengan begitu kinerja pegawai dapat sesuai dengan IKU (Indikator Kinerja Utama) sudah tercapai keseluruhan.

Adapun hasil dari studi dokumentasi analisis beban kerja pegawai pada beberapa jabatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan Diklat.

Tabel 1. 1
Data Analisis Beban Kerja Pegawai PPSDMA

No	Nama Jabatan	Jumlah Eksiting.	Jumlah Ideal Berdasarkan ABK	Keterangan.
1	Penyesunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kinerja.	2	4	Belum Sesuai.

2	Analisis DIKLAT	7	8	Belum Sesuai.
3	Analisis SDM Ahli Pertama	2	4	Belum Sesuai.
4	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Ahli Madya	1	2	Belum Sesuai

Sumber: *Subbagian Kepegawaian Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi Sumber Daya Mineral.*

Catatan:

- ABK = Analisis Beban Kerja

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui beberapa jabatan masih belum sesuai antara jumlah eksisting dan ideal pegawai. Kekurang pegawai dapat menimbulkan beban kerja setiap pegawai menjadi tinggi. Sebab pekerjaan yang pada awalnya harus dikerjakan oleh 4 (empat) orang, ini hanya dikerjakan oleh 2 (dua) orang.

Seperti pada jabatan Penyesunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kinerja adalah 2 (dua) orang pegawai, yang seharusnya adalah 4. Dapat disimpulkan bahwa pada jabatan Penyesunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kinerja memiliki mobilitas kerja yang tinggi. Kemudian indikasi beban kerja pegawai yang tinggi juga dicerminkan pada 4 (empat) jabatan lainnya yang ada sub penyelenggaraan DIKLAT.

Kemudian, berdasarkan observasi peneliti selama melakukan intership magang di PPSDM Aparatur. Peneliti melihat bahwa masa pandemik Covid-19 mengharuskan lembaga diklat mengubah tatacara penyelenggaraan Diklat. Penyelenggaraan Diklat yang pada awalnya dilakukan dengan secara langsung atau luring, kini diubah menjadi daring. Kebijakan tersebut dilaksanakan agar kegiatan Diklat tetap berjalan tanpa mengurangi essensi dari Diklat itu sendiri sekaligus sebagai upaya pencegahan penyebaran virus corona.

Dalam prakteknya peneliti melihat beberapa permasalahan yang terjadi antara lain, perubahan pelaksanaan Diklat yang tadinya secara langsung berubah menjadi secara daring. Hal tersebut mengakibatkan penambahan beban kerja, sebab rencana diklat yang tadinya sudah dibuat sedemikian rupa harus disesuaikan kembali dengan kondisi yang terjadi.

Pegawai juga mendapat tuntutan lebih untuk menambah kompetensi, dalam hal pengembangan kompetensi teknologi. Sebab pengembangan kemampuan teknologi diperlukan guna melaksanakan Diklat secara daring, seperti kemampuan pegawai mengoperasikan *video conference* atau *zoommeeting*.

Adapun penambahan beban kerja lainnya diakibatkan pengalihan dana yang awalnya digunakan untuk biaya secara langsung yang memerlukan dana lebih banyak dengan jumlah peserta sedikit. Kemudian hal tersebut harus dialihkan pada jumlah judul diklat dengan peserta yang lebih banyak. Sehingga terkadang dalam satu minggu bisa menghasilkan dua sampai lima judul baik pada Diklat maupun Bimtek.

Pemberlakuan *work from home* (WFH) salah satu penyebab ketidak stabilan waktu berkerja pada karyawan yang normal pada jam kantor ada delapan jam

kerja. Penambah judul diklat juga menjadi salah satu alasan pegawai memiliki waktu berlebih dalam pekerjaan. Beberapa masalah tersebut mengakibatkan tekanan pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh pada kesehatan psikologis pegawai.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi dan melihat masih adanya masalah yang berpotensi menyebabkan potensi stres kerja. Dengan demikian pengaruh terhadap stres kerja terhadap kinerja pegawai tak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis pegawai.

Dengan hasil uraian diatas, relevan dengan data-data yang diuraikan maka indikasi terjadi stres kerja dapat digambarkan melalui data beban kerja pegawai. Meningkatnya beban kerja pegawai beriringan dengan meningkatnya tuntutan yang diterima oleh pegawai. Stres kerja dapat timbul ketika tuntutan kerja tidak diiringi dengan penghasilan pegawai. Sehingga stres kerja ada, dikarenakan antara ekspektasi pegawai dengan yang diterima tidak sesuai.

Maka penelitian dibatasi pada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian Energi Sumber Daya Mineral”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian.

Perumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang, dan penelaahan penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang, maka masalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana kondisi stres kerja pegawai di PPSDMA?
- 1.2.2. Bagaimana deskripsi kinerja pegawai di PPSDMA?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh kondisi stres kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDMA?

1.3. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian di bagi dua yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus:

1.3.1. Tujuan Umum.

Secara umum adapun tujuan umum dari penelitian adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDM APARATUR.

1.3.2. Tujuan Khusus.

Secara khusus tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- a) Tergambarkannya kondisi stres kerja pegawai di PPSDMA.
- b) Terdeskripsinya kondisi kinerja pegawai di PPSDMA.
- c) Teranalisisnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDMA.

1.4. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai, berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis.

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

1.4.2. Manfaat Praktis.

- a) Bagi peneliti, hasil penelitian berfungsi menambah pengetahuan dan pengalaman, serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari.
- b) Hasil penelitian diharapkan dapat berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja pegawai diPPSDMA.
- 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 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, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

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

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

BAB IV : Temuan dan Pembahasan, memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan atau analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan dan pembahasan data yang disajikan.

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