

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi yang sukses mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Disatu sisi, perkembangan zaman menuntut organisasi untuk mengikuti perubahan yang sangat cepat pada berbagai aspek. Organisasi dituntut untuk lebih responsif terhadap permintaan klien atau konsumen, dan pada saat yang bersamaan harus mampu memaksimalkan sumberdaya yang dimiliki, termasuk menyiapkan sumberdaya manusia yang mampu membawa organisasi berkompetisi dalam proses pencapaian tujuan. Organisasi yang bersifat profit maupun non profit, harus memperhatikan kondisi karyawan sebagai faktor penting dalam proses pengelolaannya. Karyawan merupakan sumberdaya potensial yang terdiri dari individu-individu yang unik dan memiliki perbedaan individu, termasuk perbedaan karakter, sikap atau persepsi, dan perilaku terhadap organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumberdaya manusia secara optimal menjadi sangat penting bagi suatu organisasi.

Kompetensi sumberdaya manusia merupakan unsur penting dalam membentuk keunggulan kompetitif organisasi sehingga mampu bersaing untuk mencapai tujuan. Kompetensi tersebut secara berkelanjutan harus diperbarui, ditingkatkan, dan disesuaikan dengan tuntutan. Organisasi yang ingin meningkatkan atau mempertahankan performanya, tidak hanya

memerlukan sumberdaya manusia yang potensial dan kompeten saja, tetapi juga memerlukan adanya penerimaan, kemauan, kesediaan, komitmen, dan keterlibatan secara penuh dari karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga berlaku bagi organisasi profit yang bergerak di bidang pers atau media massa. Terlebih lagi dengan perkembangan teknologi dan arus informasi yang semakin cepat, perusahaan pers juga selalu dituntut untuk menyajikan informasi aktual sehingga mampu bersaing untuk mencapai tujuan. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, sumberdaya manusia yang diperlukan adalah karyawan dengan tingkat komitmen dan partisipasi yang tinggi .

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas

yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memenuhi hak pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Badan Pusat Statistik (BPS), karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Badan Pusat Statistik merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang statistik dan komunikasi terhadap kebutuhan informasi dan melayani kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada BPS sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Tabel I.1
Capaian Kinerja Pada Pegawai Badan Pusat Statistik

Indikator Kinerja	Tingkat Capaian (%)		
	2018	2017	2016
Tujuan 1 : Presentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data statistic	105,8	108,63	99,62
Tujuan 2 : Presentase kepuasan konsumen terhadap pelayanan data statistic	107,11	104,47	103,1
Tujuan 3 : jumlah mendata statistic sektoral dan khusus yang dihimpun	113,33	140	-
Tujuan 4 : Hasil penilaian SAKIP oleh inspektorat	101,43	101,47	107,93
Rata-Rata	106,74	113,64	103,55

Sumber : data diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan tabel diatas hasil pengukuran kinerja BPS pada tahun 2018 mencapai 106,74 persen, jika dibandingkan dengan tahun 2017, terlihat penurunan pada tahun 2018 dari capaian kinerja pada sasaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang pegawai BPS menyatakan bahwa :

“Terdapat permasalahan pada kinerja pegawai BPS, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa izin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan,dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai

belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja BPS. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai instansi dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan”.

Dari pernyataan diatas juga terdapat beberapa sanksi yang akan dikenakan apabila karyawan BPS tidak menaati aturan diantaranya adalah :

1. 1-5 hari absen peringatan lisan ringan
2. 5-10 hari peringatan tertulis ringan
3. 10-15 hari peringatan tertulis tidak puas atas kinerja
4. 15-30 hari peringatan untuk pemanggilan

Berdasarkan data dan wawancara yang peneliti dapatkan peneliti kemudian melakukan wawancara kepada 5 karyawan BPS, dan peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen, penghargaan , dan stres kerja . Maka dari itu, peneliti mengasumsikan bahwa penurunan kerja di BPS disebabkan oleh menurunnya komitmen organisasi dan semakin meningkatkannya stres kerja.

Asumsi peneliti terkait meningkatnya stress kerja sebagai salah satu faktor penurun kinerja karyawan, terkonfirmasi oleh pernyataan Ibu Andini sebagai berikut:

“Kalau asam lambung kumat, sudah biasa karena, namanya karyawan kantor , telat sarapan, banyak pikiran setelah itu, sering duduk dan membuat sakit punggung, kalau sudah seperti itu, sudah tidak nyaman melanjutkan pekerjaan”. Sementara target yang ditetapkan perusahaan juga terus meningkat, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik walaupun terdapat kendala-kendala yang dapat menghambat untuk bekerja”.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui evaluasi terhadap penyelesaian tugas utama dan prestasi pegawai selama periode waktu tertentu yang diukur dari target yang telah ditentukan pada awal periode. Pengukuran ini juga mencakup kualitas prestasi, biaya yang dikeluarkan, dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan mengukur kinerja pegawai, bentuk input yang berbeda dapat kita gunakan untuk mendapatkan masukan dari berbagai sumber seperti rekan, pelanggan, vendor, dan pegawai itu sendiri. Semua perspektif yang diterima harus dikombinasikan dengan cara yang tepat untuk mendapatkan gambaran lengkap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/ perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu yang lama. Komitmen organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau instansi. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu organisasi atau instansi, dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggungjawab

yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi atau instansi tempat ia bekerja.

Sebab komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi memungkinkan seseorang karyawan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau instansi, kemudian karyawan tersebut bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta tingkat kepercayaan yang tinggi akan tujuan dan nilai-nilai organisasi atau instansi yang melekat pada dirinya.

Dengan demikian, apabila masing-masing karyawan dalam organisasi atau instansi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka besar kemungkinan kesuksesan dapat tercapai dan sebaliknya, apabila masing-masing karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi atau komitmen yang rendah, maka besar kemungkinan kesuksesan tidak dapat tercapai secara maksimal. Komitmen organisasi tidak hanya berpatokan pada tanggungjawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau instansinya, namun bagaimana karyawan merasa aman dan nyaman ketika menjadi bagian dalam organisasi yang ditempati. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya.

Sementara masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan BPS adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut keadaan yang diamati oleh penulis di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa karyawan tidak bekerja keras melakukan tugas dan tanggungjawab yang diembankan. Hal ini terlihat ketika karyawan BPS melakukan penyisiran pada Sensus Ekonomi. Karyawan kurang menikmati tugasnya ketika harus turun lapangan melakukan pendataan, sehingga ada beberapa dari karyawan yang melakukan laporan pendataan palsu. Selain itu, setiap pegawai pada jam kerja, banyak yang tidak bekerja bahkan tidak berada di kantor selama jam kerja. Dan kembali ke kantor ketika waktu sudah mendekati jam pulang kantor.

Selain komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga terdapat faktor menurunkan kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain apabila, sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres kerja.

Adapun stres kerja timbul pada karyawan BPS karena karyawan harus bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi. Stres karyawan BPS juga diakibatkan waktu kerja panjang, sehingga kelelahan dan rasa jenuh yang dirasakan karyawan tidak dapat dihindari dan dapat mempengaruhi fisik karyawan yaitu diantaranya kerap mengalami nyeri lambung dan nyeri punggung belakang.

Berdasarkan hal-hal diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik. Adapun faktor –faktor diatas adalah tingkat stres kerja tinggi dan komitmen organisasi yang rendah. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Badan Pusat Statistik.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan Badan Pusat Statistik?
2. Bagaimana pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Badan Pusat Statistik?
3. Bagaimana pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Badan Pusat Statistik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang benar dan sah (*valid*), dapat dipercaya (*reliable*) serta dapat dipertanggungjawabkan mengenai:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan Badan Pusat Statistik
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pada karyawan pada Badan Pusat Statistik
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap kinerja pada karyawan Badan Pusat Statistik

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai referensi dan sarana menambah wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa jauh pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan. Selain itu dapat dijadikan referensi bagi penelitian lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang komitmen organisasi dan stres kerja terhadap Kinerja pada karyawan, dan menjadi

pembelajaran bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah di dapat selama diperkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi empiris mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi perusahaan agar terus memperbaiki dan melakukan pengelolaan sumber daya manusianya untuk pencapaian kinerja yang berkualitas.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah koleksi referensi mahasiswa yang akan meneliti di bidang yang sama serta koleksi di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Universitas Negeri Jakarta.