

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sektor ekonomi yang pesat akan mengakibatkan semakin berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis. Hal ini dapat di lihat dari semakin banyaknya perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan. Ini perlu di dukung oleh asset yang dimiliki perusahaan. Salah satu asset paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dianggap asset paling berharga bagi perusahaan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi/perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu berbagai cara ditempuh oleh perusahaan untuk menunjukkan eksistensinya yang positif yaitu menunjukkan kinerja pegawai yang baik dan memenuhi standar. Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi akan membuat pegawai semakin termotivasi untuk bekerja. Tetapi kenyataanya cukup banyak karyawan yang memiliki kinerja rendah sehingga mempengaruhi pekerjaan yang dilaksanakanya. Oleh karena itu institusi sebaiknya lebih memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan *survey* awal dan wawancara yang peneliti lakukan di Pemerinta Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur, mereka menjelaskan bahwa tidak

maksimalnya kinerja pegawai disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang berlebih, dan banyak pegawai yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi.

Salah satu faktor dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memiliki kondisi kerja yang nyaman, yaitu dengan ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperature udara yang sesuai. Apabila kondisi lingkungan kerjanya kurang baik, maka mungkin akan menyebabkan pegawai mudah sakit, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan pegawai Pemerintah Daerah Walikota Administrasi Kota Jakarta Timur, yaitu masih banyak terjadi kurangnya kerja sama dalam team kerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Contoh lain yang dilansir dari artikel *online*, KOMPAS.com Sebuah kabar mengejutkan datang dari hasil studi arsitek-arsitek Gensler dan survei yang dilakukan oleh Survei Ruang Kerja Amerika Serikat 2013 (2013 US Workplace Survey). Bahwa di kantor-kantor di Amerika Serikat terjadi penurunan kinerja pegawai. Sebenarnya, pemilik perusahaan membuat konsep kantor terbuka agar adanya kesempatan bagi para pegawai bersosialisasi dan berkolaborasi dalam bekerja. Sayangnya, Kobylar juga menyebutkan bahwa kolaborasi tidak berujung

pada kinerja efektif pegawai. "Hanya karena Anda bisa melihat rekan kerja Anda, tidak berarti Anda akan berkolaborasi dengan mereka," ujarnya.¹

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja pada dasarnya adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode tertentu². Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai, namun pada kenyataannya banyak pegawai yang mengerjakan pekerjaan di luar dari tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan *survey* awal melalui wawancara peneliti dengan pegawai Pemerintah Daerah Walikota Administrasi Kota Jakarta Timur mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Banyaknya tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan dan ditambah dengan pekerjaan yang diberikan atasan terkadang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pegawai tersebut, akhirnya memungkinkan menjadi salah satu sebab dari menurunnya kinerja pegawai.

Kemudian, seperti di lansir dari artikel *online*, sebuah investigasi di sembilan negara Eropa menunjukkan bahwa pasien lebih berisiko menghadapi kematian, jika ditangani perawat yang terlalu tinggi beban kerjanya. Dalam penelitian itu, para ilmuwan mengamati rasio keselamatan hidup pasien *pasca* operasi di 300 rumah sakit, kemudian membandingkannya dengan beban kerja

¹<http://properti.kompas.com/read/2013/08/01/1534011/Survei.Terbaru.Di.Kantor.Berkonsep.Moder.n.Kinerja.Justru.Menurun>. Diakses 3 februari 2015

² <https://adilkurnia.wordpress.com/tag/definisi-beban-kerja/>. Diakses pada tanggal 10 februari 2015.

dan latar belakang perawat. Sembilan negara yang menjadi target penelitian adalah Belgia, Inggris, Finlandia, Irlandia, Belanda, Norwegia, Spanyol, Swedia, dan Swiss. Dalam 30 hari masa pengamatan, rasio kematian pasien sangat bervariasi antara satu rumah sakit dengan rumah sakit lain. Setiap tambahan satu pasien yang ditambahkan ke beban kerja perawat, maka risiko kematian pasien akan meningkat³.

Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Di mana dalam suatu perusahaan sering terjadi kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis pegawai, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Pegawai yang dapat mengatasi stres kerja, akan tetap fokus untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Kemampuan pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya pegawai tersebut.

Namun, pada kenyataannya banyak pegawai yang tidak dapat mengendalikan emosinya dalam bekerja sehingga dapat mengganggu keseimbangan fisik dan psikisnya. Pegawai akan sulit berkonsentrasi dalam bekerja, menarik diri dari lingkungan kerja serta kehilangan kemampuan dalam pengambilan keputusan dalam bekerja.

Menurut *survey* awal yang peneliti lakukan terhadap pegawai Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur, masih banyak pegawai yang mengalami masalah kinerja, karena tingginya stres yang mereka alami. Menurut

³ <http://health.detik.com/read/2014/02/28/161146/2511613/763/jika-perawat-terlalu-banyak-beban-kerja-risiko-kematian-hantui-pasien>. Diakses pada tanggal 16 April 2015.

pegawai Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur, stres terjadi karena seringnya terjadi mutasi yang menyebabkan para pegawai harus beradaptasi pada lingkungan kerjanya yang baru. Bahkan tidak sering tugas yang di berikan itu tidak sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja.

Contoh lainya dilansir dari artikel *online* yaitu, JAKARTA, KOMPAS.com Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Penelitian yang pernah dilakukan Program Studi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) terhadap para pekerja kantor di Indonesia pada tahun 1990-an menunjukkan, sekitar 30 persen pegawai pernah mengalami stres di tempat kerja dengan beragam keluhan mulai dari yang ringan sampai berat. "Harus disadari, 15-30 persen pekerja pernah mengalami masalah kesehatan jiwa," ujar Ketua Program Studi Magister Kedokteran Kerja, FKUI, dr Dewi S Soemarko, MS, SpOK, Selasa (19/7/2011) di Jakarta. Menurut Dewi, faktor risiko stres kerja dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja (bising, tata ruang, suhu, pencahayaan), beban kerja, peran individu dalam organisasi dan faktor individu itu sendiri."Dan itu memang sudah terbukti, di beberapa tempat memang stres itu ada.⁴

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

⁴ 30 Persen Pekerja Kantor Alami Stres.
<http://health.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.Persen.Pekerja.Kantor.Alami.Stres> di akses pada 15 april 2015

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
2. Beban kerja yang berlebih
3. Stres kerja yang tinggi

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah kinerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara stres kerja dengan kinerja di Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja di Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih dalam tentang beban kerja dan kinerja, serta kemampuan dalam berfikir bagi peneliti, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Fakultas Ekonomi

Sebagai bahan referensi, serta pengetahuan tambahan dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi bagi kalangan civitas akademik, khususnya Program Studi Pendidikan Tata Niaga.

3. Institusi

Diharapkan menjadi bahan pertimbangan atau bahan pemikiran yang berguna untuk lebih meningkatkan kualitas dari hasil proses pengambilan keputusan pimpinan

4. Pembaca

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya, sehingga menambah wawasan berfikir yang berkaitan dengan stress kerja dan kinerja.