

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dari waktu ke waktu masih menjadi topik menarik bagi para peneliti karena memberikan beberapa manfaat baik bagi instansi, Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun masyarakat. SDM juga merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Hal ini menandakan bahwasan keberadaan SDM di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan.. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan ASN dapat bekerja secara produktif dan profesional. Oleh karena itu, SDM harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Tuntutan akan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua instansi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua ASN memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan instansi. Masih banyak terdapat ASN yang memiliki kinerja yang rendah. Berdasarkan peringkat indeks kinerja yang telah dilakukan *World Investment Report (WIR)* tahun 2003, indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara. Peringkat ini dengan

memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan ASN Indonesia yang masih tergolong rendah. (Hidayanti, 2008)

Instansi terdiri sekelompok individu yang mempunyai karakteristik berbeda antar anggota ASN tersebut. Kinerja ASN dalam banyak instansi juga merupakan aspek yang membutuhkan perhatian dan penanganan secara serius serta mendalam guna mencapai tujuan instansi. Karena dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut melibatkan orang dengan berbagai kepribadian dan sifat yang sangat beragam, pembagian bidang kerja saat ini tidak hanya melibatkan kebutuhan organisasi, tetapi juga individu-individu yang terlibat langsung, terutama untuk orang yang terlibat secara aktif dalam instansi tersebut. Ada banyak aspek yang terkait dengan kinerja salah satunya adalah stress kerja, dimana stress kerja yang terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja itu sendiri, konflik peran, pengembangan karir, struktur organisasi. (Hidayanti, 2011)

Kusriyanto (dalam Rizka, 2013) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Kinerja diberdakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan

kerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kerja kelompok. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Rizka (2013)

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmayanti (dalam Chandra, 2017) kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penelitian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Usaha untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif

terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi ASN. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian (2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para ASN, karena ASN selalu disibukan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan ASN karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat ASN tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Salah satu *job desk* sekretariat DPRD adalah pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga,

perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan. Selain itu juga menyiapkan sarana dan prasarana rapat dinas dan kegiatan Pimpinan dan Anggota DPRD.

Salah satu tugas yang harus dilakukan oleh ASN adalah merencanakan kegiatan yang sesuai dengan bidang tugasnya sesuai dengan evaluasi kegiatan tahun lalu sebagai pedoman dan petunjuk pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan. Jabatan yang memiliki tanggung jawab terbesar adalah Setwan yaitu melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka menyalurkan kegiatan yang akan dilaksanakan guna kelancaran tugas. Namun *miss communication* sangat mungkin terjadi antar ASN, ini memicu terjadinya stres kerja yang dialami oleh ASN.

Soesmalijah Soewondo (dalam Meilani, 2010) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Sejalan dengan hal tersebut Sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas merupakan bentuk usaha dibidang pelayanan kepada para anggota DPRD Kabupaten Banyumas. Tugas dan fungsi dari ASN di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas adalah melayani, mengatur jadwal para anggota dewan,

mengurus semua keperluan yang dibutuhkan para anggota dewan, mengurus surat yang masuk dan keluar, mengurus dana yang dibutuhkan oleh para anggota dewan dan mengurus tamu atau anggota dewan dari lain kabupaten yang berkunjung ke Sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas.

Sementara itu kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas memiliki total ASN yang berjumlah 55 orang, yang terbagi menjadi 14 jabatan, seperti Sekretaris DPRD (SEKWAN), Kabag Umum, Kabag Persidangan, Kabag Hukum, Kabag Keuangan dan Bina Program, Subbag TU dan Kepegawaian, Subbag Perlangkapan dan RT, Subbag Humas dan Protokol, Subbag Keuangan, Subbag Bina Program, Subbag Perundang-undangan, Subbag Fasilitas dan Dokumentasi Hukum, Subbag Rapat dan Risalah, Subbag Kegiatan Alat Kelengkapan DPRD dan Fraksi.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dan observasi, terlihat adanya beban kerja yang cukup besar dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu anggota Kabag Umum yang menyebutkan bahwa banyak sekali pekerjaan yang memaksa untuk bekerja lebih dari jam kerja seperti biasanya karena harus mengurus keperluan para anggota DPRD yang akan melakukan kegiatan kunjungan atau menerima kunjungan dari anggota DPRD dari kabupaten lain.

Dalam menjalankan tugas ASN tersebut juga merasakan kesulitan karena satu pekerjaan belum terselesaikan sudah ada pekerjaan lain yang harus dikerjakan dan waktu yang ada sangat minim sehingga jam kerja melebihi jam pada umumnya. Ini menyebabkan terjadinya perubahan pada produktivitas,

mudah marah, gelisah, cemas dan sering mengalami sakit kepala dan punggung.

Namun dari semua permasalahan tersebut, terkadang para anggota Kabag Umum saling menjalin komunikasi antar ASN agar pekerjaan-pekerjaan tersebut cepat selesai dan tidak ada yang terlewatkan. Selain itu, setiap tiga bulan sekali Sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas juga mengadakan evaluasi hasil kerja untuk mengetahui bagaimana kinerja yang dilakukan oleh ASN yang bekerja disitu.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari observasi dan wawancara peneliti terhadap kinerja pada ASN dilapangan, peneliti tertarik meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Melihat kembali pada rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat DPRD Kabupaten Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

Riset yang dilakukan kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada beberapa pihak baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis memberikan manfaat berupa pembuktian teori pada kajian ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang didapat dari penelitian ini secara praktiknya akan diperoleh oleh :

a. Peneliti

Sebagai seorang peneliti, hal yang diperoleh dari riset ini adalah mengetahui dengan jelas praktik dari teori yang dijelaskan dalam literatur serta diharapkan dapat mempraktikkan manfaat lain yang diperoleh dari dunia kerja.

b. Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan khususnya mengenai stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ASN.

c. Instansi Terkait Lokasi Penelitian

Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perubahan dari sektor yang diteliti sehingga

menciptakan tempat kerja yang minim akan hal-hal yang memicu kurangnya kinerja ASN yang disebabkan karena stres kerja.

