

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi formal, informal dan non formal mempunyai visi, misi dan tujuan yang akan diraih untuk tujuan bersama sesuai dengan rencana yang sudah direncanakan. Dalam proses meraih tujuan tersebut memerlukan seseorang atau kelompok yang menjadi aktivis organisasi yang biasa disebut sebagai sumber daya manusia (Efendi,dkk. 2020). Menurut Ekhsan (2019) sumber daya manusia yaitu semua keahlian seseorang dan dapat disalurkan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Menurut Mogot (2019) pengertian sumber daya manusia dalam lingkup yang kecil merupakan seseorang yang bekerja dan menjadi anggota disuatu organisasi dan biasa disebut sebagai tenaga kerja, pegawai, karyawan, buruh dan pekerja. Sedangkan devinisi sumber daya manusia dalam artian luas adalah individu yang masuk pada usia kerja, baik yang bekerja ataupun belum bekerja.

Dalam melakukan peningkatan keefektifan kinerja pegawai, organisasi membutuhkan pengendalian kinerja pegawai yang bertujuan untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik (Sari,dkk. 2017). Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan sesuatu yang diperoleh individu atau kelompok didalam organisasi dengan tugas yang dibebankan dalam usaha memperoleh tujuan organisasi dengan resmi, tidak bertentangan dengan peraturan dan tidak melanggar etika serta moral yang berlaku. Sedangkan kinerja pegawai

adalah kesanggupan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai didalam sebuah organisasi sangat penting, kesanggupan pegawai akan terlihat ketika sudah menjalankan pekerjaannya atau tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dibutuhkan tolak ukur yang nyata dan dapat diukur serta ditentukan sebagai acuan.

Dinyatakan oleh Rivai (2008) dalam Ahmad,dkk. (2019) bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata dan ditunjukkan oleh individu sebagai prestasi yang diperoleh karyawan sesuai tugas yang dilakukan didalam perusahaan. Menurut Limbong, dkk. (2019) kinerja karyawan yang maksimal merupakan keinginan dari suatu organisasi. Kualitas individu atau kelompok didalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Ada sejumlah faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tapi pada penelitian ini peneliti terfokus pada variabel bebas latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap yang berada di Jl. Kalimantan No. 72 Kabupaten Cilacap. Disdukcapil memiliki peran utama mengerjakan kepentingan pemerintah daerah dalam bidang pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Menurut informasi yang di sampaikan oleh Ibu Martuti selaku Kepala bagian umum, bahwa jumlah penduduk yang menginginkan pelayanan masalah data kependudukan di Disdukcapil Kabupaten Cilacap sangat banyak, dengan demikian para pegawai kewalahan dalam melakukan pelayanan.

Dimasa pandemi, jenis pelayanannya dibagi menjadi dua yaitu online dan offline. Pelayanan online dianggap kurang efektif karena banyak warga yang kurang mengerti prosedur pelayanan secara online. Selain faktor tersebut kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi pelayanan di Disdukcapil Kabupaten Cilacap. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu pengaruh latar belakang pendidikan. Menurut Efendi, dkk. (2020) latar belakang pendidikan adalah tingkatan pendidikan yang di laksanakan setiap individu untuk mendapatkan wawasan serta disiplin ilmu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Dinantara dan Imron (2021) pendidikan merupakan kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan secara luas individu untuk meningkatkan penguasaan teori dan keahlian dalam menentukan keputusan untuk mencapai tujuan, selain itu latihan membantu pegawai untuk mendalami pengetahuan serta cara menerapkannya, untuk memaksimalkan keahlian, kecekatan, dan perbuatan yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menggapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Pitriyani dan Halim (2020) latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditentukan sesuai dengan tingkat perkembangan individu, dengan tujuan yang nantinya diraih dan kesanggupan individu untuk meraih tujuan tersebut.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Martuti Disdukcapil Kabupaten Cilacap tahun 2022, bahwa latar belakang pendidikan pegawai di Disdukcapil Kabupaten Cilacap paling banyak yaitu pegawai yang berijazah Sarjana (S1) dan SLTA/Sederajat. Namun hasil kerja dari pegawai

yang berijazah SLTA/Sederajat kurang maksimal, sehingga pelayanan di beberapa bidang terkadang tidak selesai tepat waktu. Hasil penelitian dari Saragih (2021), Hanif dan Rahmawati (2021), Lismaita,dkk. (2017), Firmansyah,dkk (2022) dan Zaenab (2019) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu penelitian yang diteliti oleh Efendi,dkk. (2020) dan Sulkifli dan Dirwan (2019) menyatakan bahwa latar belakang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Dinyatakan oleh Satedjo dan Kempa (2017) bahwa disiplin merupakan perilaku individu atau kelompok didalam organisasi yang sanggup untuk taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Arisanti,dkk. (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja yaitu perilaku yang sejalan pada aturan didalam organisasi baik peraturan tertulis ataupun peraturan tidak tertulis dan apabila ada yang melanggarnya maka akan diberikan hukuman. Afandi (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang dipakai para manajer untuk memperbaiki perilaku dan tindakan untuk membangun kepekaan serta kesanggupan individu dalam mematuhi kebijakan dan kebiasaan yang berlaku didalam organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Martuti selaku kepala pegawai bagian umum Disdukcapil Kabupaten Cilacap tahun 2022, bahwa masih ada pegawai yang belum menaati aturan yang sudah ada di tempat mereka bekerja seperti belum memakai seragam dan sepatu yang

sesuai pada saat pelayanan berlangsung. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang telat masuk kantor setelah jam istirahat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati,dkk (2018), Ekhsan (2019), Fitrianol,dkk. (2020), Sulila dan Naue (2020), Vera,dkk (2020), Cesilia,dkk (2017) dan Armansyah,dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian yang diteliti oleh Arisanti,dkk. (2019) dan Satedjo dan Kempa (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah stres kerja. Dinyatakan oleh Afandi (2018) bahwa stres kerja merupakan kondisi pribadi seseorang, yang dapat diakibatkan oleh ancaman fisik dan lingkungan sosial yang dapat mengganggu dan tidak bisa dikendalikan. Menurut Limbong,dkk. (2019) stres kerja adalah seseorang yang tidak mampu untuk menghadapi ancaman yang mengakibatkan serangkaian respon dan adaptasi. Sedangkan menurut Oemar dan Gangga (2017) bahwa stres kerja adalah kondisi tegang yang dapat berpengaruh terhadap keadaan emosional, cara berpikir serta keadaan fisik individu.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Martuti selaku pegawai bagian umum Disdukcapil Kabupaten Cilacap tahun 2022, bahwa jumlah pemohon yang datang cukup banyak sehingga dapat memicu stres kerja terhadap pegawai. Selain itu pelayanan secara online juga menjadi pemicu stres bagi pegawai. Berikut ini merupakan data jumlah pemohon per bulan Maret :

Tabel 1.1

**JUMLAH PEMOHON DISDUKCAPIL
BULAN MARET TAHUN 2022**

NO	LAYANAN	JUMLAH
1	Rekam KTP	1.386
2	Pindah Masuk	665
3	Pindah Keluar	865
4	Pengajuan Cetak KTP	2.570
5	Akta Kelahiran	2.509
6	Akta Kematian	584
7	Legalisir Akta Pencapil	138
8	Konsultasi	876
9	Data Bermasalah	301
10	Sinkronisasi Data	3.526
11	Rekomendasi Akta Kelahiran/Keabsahan NIK	22
JUMLAH TOTAL		13.442

Sumber : Data Disdukcapil Kabupaten Cilacap (Maret 2022)

Hasil penelitian yang diteliti oleh Setyawati,dkk (2018), Lukito dan Alriani (2018), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Panggabean,dkk (2019), Septiana,dkk (2018), Suryawan,dkk (2020) dan Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad,dkk. (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lismaita,dkk (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Independensi Pemeriksa dan Kepatuhan Pada Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Aceh. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa latar belakang

pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu peneliti mengganti variabel pengalaman kerja menjadi disiplin kerja dan menambahkan variabel stres kerja, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati,dkk (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas , peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap ?
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap ?

4. Apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

D. Pembatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya membatasi kajian kinerja pada seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
2. Kajian penelitian hanya menggunakan variabel independen latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja, sedangkan variabel dependennya

yaitu kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

3. Waktu penelitian dilakukan pada Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat manfaat bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia yakni sebagai literatur mengenai latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap

Sebagai program tindak lanjut untuk memahami variabel apa saja yang dapat membuat pegawai memiliki kinerja yang optimal dan sebagai referensi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

b. Bagi Akademisi

Untuk memperbanyak referensi ilmiah dan memperbanyak ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan variabel latar belakang pendidikan, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
- 2) Penelitian ini dapat menambah pembelajaran dalam menganalisis beberapa variabel seperti latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.