

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri dari unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelol unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapai suatu organisasi.

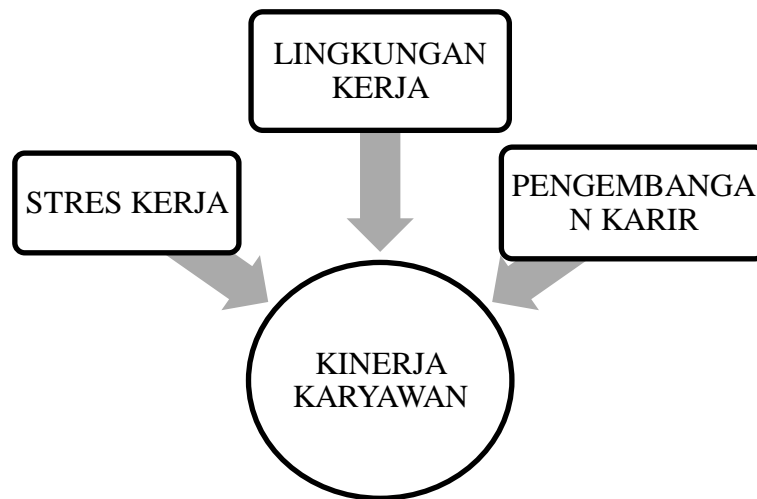
Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diantisipasi oleh SDM aparatur. Oleh karena itu profesionalisme yang tinggi mutlak harus dipenuhi oleh setiap SDM aparatur, ini berarti kompetensi terhadap substansi bidang tugas, baik secara teknis maupun secara manajerial. Pegawai Pemerintahan merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peran strategis dalam penyeleggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian Pegawai Pemerintahan sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetisinya sehingga kinerjanya pun meningkat.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman merupakan salah satu kantor pemerintahan yang bertugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Dimana setiap pegawai yang bekerja didalamnya dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi dengan baik.

Sebelumnya peneliti telah melakukan kegiatan wawancara dengan salah satu staf yang bekerja di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman. “Kegiatan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman berlangsung sudah baik meski banyak kekurangan di beberapa sektor. Kita tau pekerjaan pegawai dinas adalah kegiatan yang dilakukan berulang, pegawai melakukan pekerjaan monoton dan tidak variatif setiap hari sesuai bidang kerjanya masing-masing. Para pegawai yang bekerja disini juga dilengkapi dengan peralatan yang cukup memadai, lingkungan kantor yang menyenangkan dan sejuk. Adapun kekurangan di beberapa sektor seperti ruang kerja yang kurang luas, sehingga menghambat ruang gerak pegawai. Kurangnya kesempatan untuk melakukan kegiatan yang berorientasi pada pengembangan karir untuk para pegawai sehingga berpengaruh pada naik turunnya tingkat kinerja karyawan atau pegawai” kata bapak Frani di kantor Kesabngpol Sleman, Sabtu (19/12/2020).

Dari hasil wawancara di atas peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa Kinerja pegawai atau karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman dipengaruhi secara langsung oleh tiga faktor dominan yaitu,

stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir. Lebih mudahnya peneliti gambarkan dalam bagan di bawah ini:



Gambar 1. 1 Bagan Latar Belakang Penelitian

Sumber: data primer, wawancara 2020

Kinerja karyawan menurut Amir dalam Lestari (2016) adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang di tetapkan. Menurut Afandi (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Stres merupakan respon tubuh yang sifatnya *non*-spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan berlebih. Bila ia sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh atau dengan kata lain yang bersangkutan tidak mengalami stress.

Luthans dalam Cahyono dan Koentjoro (2015) menyatakan Stres Kerja adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun luar organisasi. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016). Sementara menurut Sedarmayanti dalam desi (2015) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2016). Pengembangan karir bagi pegawai di kantor pemerintahan atau kantor dinas merupakan satu hal yang mungkin tidak bisa serta merta dilakukan begitu

saja. Pekerjaan dinas sendiri sudah memiliki ritme kerja yang terbentuk dari awal. Pengembangan karir di kantor dinas sendiri sudah ada proses, syarat dan ketentuan yang berlaku dan harus dilakukan.

Penelitian mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir dengan kinerja sebagai variabel dependen juga menimbulkan hasil yang berbeda antara beberapa peneliti. Ade Agus Diamo Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Racgel Natalya Massie dan William A. Areros (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh belum konsisten terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SLEMAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman?

3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman?
4. Apakah Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman?
5. Diantara Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman
4. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.
5. Untuk menganalisis diantara Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

b. Bagi akademis

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikutnya, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.
2. Penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada di dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan di lapangan.

1.4.2 Secara Praktis

a. Bagi Instansi

Laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang stress kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan bila menghadapi atau menemukan permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini membahas mengenai Stress Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman 2020 yang nantinya akan dianalisa oleh penulis melalui karyawan dai Bandan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman itu sendiri.