

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Pengembangan kualitas sebuah organisasi sangatlah diperlukan agar organisasi tersebut dapat mengikuti setiap perubahan yang terjadi sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi. Proses pengembangan yang dilakukan organisasi hendaknya didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pengembangan organisasi itu sendiri. Organisasi sendiri harus mampu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan alat vital bagi suatu organisasi.

Peranan SDM menjadi hal penting bagi organisasi di luar sumber daya lainnya. SDM menjadi penopang berjalannya organisasi baik atau buruk organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan. SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuan, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang atau keseluruhan dalam suatu periode tertentu dalam melakukan suatu tugas yang melibatkan kemampuan yang berbeda, seperti standar kinerja, tujuan atau target dengan ketentuan yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai sudah sepatutnya memiliki kemauan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar kesadaran pada pegawai dapat terwujudkan sehingga timbul rasa tanggung jawab terhadap kinerja yang telah diberikan pada organisasi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai organisasi dapat menyusun perencanaan program-program, evaluasi kinerja pegawai yang menyangkut tentang stres kerja, beban kerja maupun kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Indikator kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006), adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010), menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1. Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin; 2. Variable psikologis, meliputi persepsi, sikap, keribadian, belajar, motivasi; 3. Variable organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan design pekerjaan.

Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan atau situasi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Robbins & Judge (2015), stres adalah keadaan berubah yang menghadapkan seseorang pada tuntutan, sumber daya, atau peluang yang terkait dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dirasa penting namun tidak pasti. Tidak dapat dipungkiri bahwa stres yang tidak teratasi pasti mempengaruhi kinerja. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini. Pertama, kemampuan menghadapi stres saja tidak sama untuk semua orang. Stres yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan apa yang disebut “*burnout*”, kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang terus-menerus dan tidak terselesaikan. Jika hal ini terjadi, maka dampak terhadap kinerja akan menjadi negatif.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode tertentu dengan tingkat beban yang berbeda. Menurut UU Kesehatan No. 36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja pegawai agar terdapat keseimbangan antara tenaga pegawai dengan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan akan memberikan dampak stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional. Manuaba (2000),

beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan.

Kompetensi atau kemampuan seorang pegawai sangat diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan dalam mengerjakan sesuatu akan menghambat terselesaikannya pekerjaan dan berdampak pada kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik.

Undang-undang Ketenaga Kerjaan tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan”. Upaya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai sehingga hasil yang didapat baik dengan itu tujuan organisasi tercapai, karena kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi salah satu hal penting yang harus diperhatikan.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta merupakan salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di daerah yang disebut Kantor *Search and Rescue* (SAR) dan UPT Balai Diklat. Kantor SAR di Indonesia terdiri dari 34 Kantor SAR yang terbagi menjadi 13 Kantor SAR kelas A dan 21 Kantor SAR kelas B.

Kantor SAR mempunyai wilayah tanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan, koordinasi dan pelaksanaan operasi SAR di wilayahnya kantor pencarian dan pertolongan yang ada di Indonesia. Kantor Pencarian dan Pertolongan merupakan unit pelaksana teknis di bidang pencarian dan pertolongan yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta memiliki 2 Pos Unit Siaga SAR yaitu Pos Unit Siaga SAR Congot di Kulonprogo dan Pos Unit Siaga SAR Gunungkidul.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan siaga, latihan, operasi, pengelolaan komunikasi, sarana, dan prasarana, bimbingan teknis tenaga dan potensi, serta pemasyarakatan pencarian dan pertolongan. Agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dan diselesaikan dengan maksimal maka dari itu perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaan kerja itu sendiri. Akan tetapi, pada kenyataannya kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta saat ini kurang optimal. Kurangnya sumber daya manusia pada organisasi ini menimbulkan fenomena perangkapan pekerjaan yang membuat pegawai memiliki pekerjaan lain diluar tanggung jawab pekerjaannya. Pegawai dituntut menyelesaikan perkerjaan tersebut dalam periode waktu tertentu. Data ini berdasarkan hasil wawancara secara informal dengan Bapak Sutarjo selaku Analisis Kepegawaian Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta pada tanggal 25 oktober 2021 di dapat hasil berupa jumlah pegawai terdiri dari 83 orang dengan lamanya masa kerja rata-rata pegawai 6 bulan – 1 tahun keatas serta memiliki tanggung jawab pekerjaan diluar pekerjaan yang

telah ditentukan oleh pusat sesuai jabatannya. Hal ini tentu saja dapat menurunkan performa kerja atau kinerja dari pegawai itu sendiri. Hal-hal terkait, stres kerja, beban kerja serta kompetensi kerja akan diteliti apakah terdapat pengaruh yang signifikan terkait permasalahan yang dihadapi oleh kantor pencarian dan pertolongan yogyakarta oleh peneliti.

Beban kerja yang berlebih yang dialami pegawai akan menimbulkan menurunnya kinerja pegawai. Adanya beban kerja yang dialami pegawai menyebabkan kelelahan hal ini dapat menghambat pekerjaannya. Kelelahan yang dialami membuat kurang fokusnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menjadi salah satu penghambat kinerja seorang pegawai. Stres kerja yang dialami pegawai timbul akibat beban kerja adanya pekerjaan diluar tanggung jawab dari pekerjaan yang dimiliki membuat pegawai kehilangan fokus dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya hal ini dapat mengganggu kinerja pegawai.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai hanyalah musiman yang artinya tidak berlangsung setiap saat. Hal ini hanya terjadi disaat-saat tertentu saja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang. Handoko (1997:200), apabila pegawai mengalami stres kerja maka akan dapat mengganggu kompetensi atau kemampuan pegawai tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan diselesaikan.

Kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta termasuk baik karena selain berlatar belakang pendidikan sarjana untuk pegawai fungsional, mereka juga sering diberikan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan pegawai non fungsional juga diberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan individu. Sehingga kemampuan keseluruhan cukup baik sesuai dengan kebutuhan pelayanan di kantor. Terbaginya fokus kerja pegawai akibat beban kerja dan stres kerja yang dialami hal ini mempengaruhi kompetensi kerja pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan kinerja dan tugasnya tidak berjalan optimal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba Winner Clinton dan Ratnasari Sri Langgeng (2018), “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” desain penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 responden menggunakan metode sensus dan analisis jalur mendapatkan hasil bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sastra Boy Aulia (2017), “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” desain penelitian kuantitatif deskriptif dengan semua populasi menjadi sampel sebanyak 89 responden menggunakan metode sensus dan analisis jalur mendapatkan hasil bahwa kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Joune Rumimpunu Ridel Clif (2015), “Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” desain penelitian kuantitatif dengan metode sampel sebanyak 65 responden dan analisis jalur mendapatkan hasil bahwa secara simultan Kompetensi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Yogyakarta”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta?
4. Apakah Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta

3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta
4. Untuk menganalisis Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Yogyakarta

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta

Memberikan informasi dan masukan kepada organisasi, bahwa stres kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Informasi ini diharapkan akan menjadi acuan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman awal untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, dalam ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia mengenai stres kerja, beban kerja dan kompetensi, serta kinerja pegawai yang diperoleh

dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam pengimplementasian yang ada di organisasi.

4. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan mengenai analisis stres kerja, beban kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, Serta diharapkan dapat menjadi acuan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **1.5 Batas Masalah**

Adapun batasan masalah dari penelitian adalah:

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang minimal sudah bekerja selama 1 tahun di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta.
2. Penilaian kinerja pegawai pada penelitian ini dinilai oleh para pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta.
3. Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta dibatasi pada variabel stres kerja, beban kerja dan kompetensi kerja.