

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Karena sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang terpenting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalakan kinerja yang dimiliki. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan.

Mangkunegara, (2005:9) definisi kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupen kuantitas yang dicapai SDM

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Handoko (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bukan merupakan pekerjaan mudah, karena kinerja yang optimal dapat dicapai jika faktor-faktor yang memengaruhinya bisa diterapkan dengan baik dan konsisten organisasi tersebut.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja, dan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi kunci utama dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan

Thoha (2010:49). Sedangkan menurut Robbins (2008) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2003:297) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan tabiat atau sifat seseorang yang terefleksi dalam ucapan dan tindakan sebagai anggota organisasi. Jadi faktor kepemimpinan ini mengandung implikasi peran sentral dari seorang pemimpin untuk membawa organisasi pada tujuan yang harus dicapai termasuk bagaimana mengelola stres kerja pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

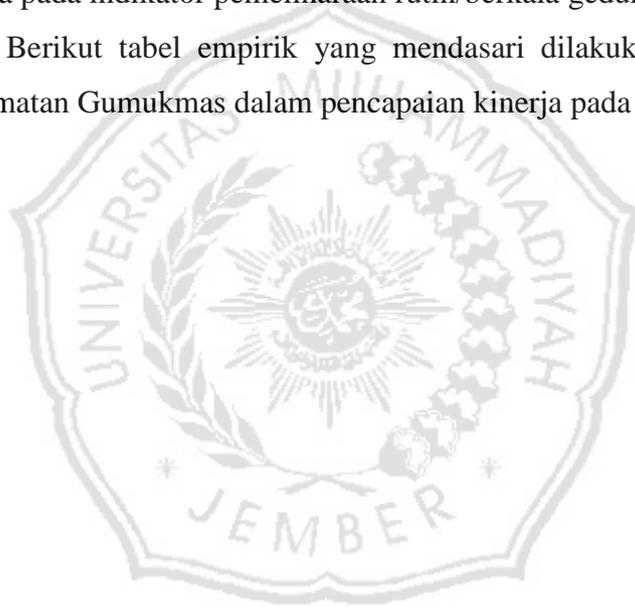
Menurut penelitian Purta dkk (2016), Sari dkk (2016), Finanti dkk (2016) dan Tampi (2014), menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah jika gaya kepemimpinan tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan mendorong karyawan untuk lebih giat dan cekatan dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menaikkan kinerja karyawan itu sendiri. Berbeda dengan penelitian Qomariah (2012) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi belum mampu memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pemimpin dalam suatu organisasi harus terus memberikan suri tauladan yang baik kepada bawahan/karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Menurut Mangkunegara (2008:179) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Sedangkan menurut Nawawi (2006:342) adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha diluar keinginan individu pekerja.

Stres dapat terjadi setiap individu atau manusia pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada banyak kantor dan instansi, pekerjaan telah sangat dirasionalisasikan. Karena faktor ini maka pengelolaan stres kerja harus benar-benar menjadi pertimbangan seorang manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang efektif untuk menekan stres kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut penelitian Agung (2017) dan Fininti dkk (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah jika stres tinggi maka akan memiliki kinerja yang tidak optimal pula. Dengan adanya stres kerja ini maka akan mendorong karyawan untuk tidak melakukan pekerjaan secara optimal dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menimbulkan tidak optimalnya kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian stres kerja dalam suatu organisasi harus bisa dikurangi karena untuk meningkatkan pekerjaan suatu organisasi harus memiliki karyawan yang optimal dalam pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kantor kecamatan gumukmas adalah kantor kelurahan atau tempat kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Dalam menjalankan organisasinya kantor kecamatan gumukmas membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat kualitas pelayanan yang kurang juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah, di Kantor Kecamatan Gumukmas masih terdapat karyawan yang kinerjanya nya masih kurang dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal, Kondisi ini dapat ditunjukkan pada salah satu contoh pada program peningkatan sarana dan prasarana pada indikator pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor kecamatan Gumukmas. Berikut tabel empirik yang mendasari dilakukannya penelitian di kantor Kecamatan Gumukmas dalam pencapaian kinerja pada program kerja ini :



Tabel 1.1 Pencapaian kinerja pada Program Kerja
Kantor Kecamatan Gumukmas Tahun 2016-2017

No	PROGRAM/KEGIATAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	REALISASI FISIK (%)
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran			
	a. Kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	100	98,52	100
	b. Kegiatan penunjang administrasi dan operasional kantor/kedinasa dan rutin	100	99,44	100
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana			
	a. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	100	79,75	79,75
	b. Kegiatan pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan	100	98,39	98,39
	c. Kegiatan pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	100	94,55	94,55
	d. Kegiatan rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	100	99,68	100

3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur			
a.	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapan	100	100	100
b.	Penyelenggaraan peringatan dan upacara hari-hari besar nasional	100	100	100
4.	Program Pembangunan Jalan dan Jembatan			
a.	Peningkatan jalan	100	100	100
5.	Program Penataan Administrasi Kependudukan			
a.	Kegiatan implementasi sistem administrasi kependudukan (membangun, updating dan pemeliharaan)	100	95,41	95,41
6.	Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak			
a.	Kegiatan penguatan kelembagaan pengarusutan gender dan anak	100	100	100

7. Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Menjaga Ketertiban Dan Keamanan

a. Pembentukan satuan keamanan lingkungan dimasyarakat	100	100	100
--	-----	-----	-----

9. Program Perencanaan Pembangunan Daerah

a. Pengembangan partisipasi masyarakat dalam perumusan program dan kebijakan layanan publik	100	97,99	100
---	-----	-------	-----

Sumber : LAKIP Kantor Kecamatan Gumukmas Tahun 2016-2017



Kantor kecamatan Gumukmas masih perlu meningkatkan kinerja pegawai agar target kinerja dapat tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada organisasi sangatlah menuntut kinerja pegawai yang maksimal tanpa adanya unsur paksa dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja pegawai akan menentukan kelangsungan perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup pegawai secara tidak langsung.

Berdasarkan data empirik diatas, menunjukkan bahwa prosentase hasil pencapaian kinerja pada program kerja di kantor Kecamatan Gumukmas sudah memenuhi target tapi kurang optimal, dimana pada bagian pencapaian kinerja pada program peningkatan sarana dan prasarana pada indikator pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor hanya memperoleh realisasi pencapaian kerja sebesar 79,75% dan reasilasi fisik sebesar 79,75% dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pencapaian kinerja kantor kecamatan Gumukmas pada program peningkatan sarana dan prasarana pada indikator pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor kecamatan Gumukmas dalam pembangunan gedung kurang optimal sehingga kurang memenuhi target. Dimana pencapaian pada program pembangunan gedung yang ada di kantor kecamatan Gumukmas yang kurang optimal akan berdampak pada kinerja pada pegawai kantor kecamatan Gumukmas. Dampak yang diakibatkan pada pegawai yaitu pada kenyamanan kerja pada gedung kantor kecamatan Gumukmas yang kurang nyaman. Sehingga akan mempegaruhi kinerja pegawai yang dapat menyebabkan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Gumukmas. Kondisi ini perlu dibenahi agar target yang diharapkan pada program kerja dapat tercapai. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan, stres kerja terhadap karyawan.

Dengan melihat dan memperhatikan masalah diatas dalam kinerja pegawai kantor Kecamatan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mencari pokok permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia yang didalamnya terdapat faktor gaya kepemimpinan dan stres kerja. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian beberapa aspek kinerja pegawai yang mempengaruhi pencapaian tujuan program kinerja secara optimal menyebabkan kinerja pegawai ini masih belum mencapai target maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini dijadikan oleh beberapa aspek kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Dinas Kantor Kecamatan Gumukmas. Diantaranya pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Adapun tujuan khusus ini adalah :

1. Untuk menguji gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas,
2. Untuk menguji stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas,

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang memerlukan nya. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Instansi/Lembaga

Untuk memberikan masukan kepada Kantor Kecamatan Gumukmas dalam menyusun kebijakan demi meningkatkan Kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi pihak lain, serta diharapkan dapat memberikan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Penulis

Untuk menerapkan dan mentranformasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah dan berguna untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengembangan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan gumukmas.

