

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam menjalankan tugasnya pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain faktor kemampuan dirinya, adanya pembinaan dari pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan kerja dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja yang baik pula. Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi

Dalam suatu organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dilihat melalui penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya, Aktivitas ini disebut dengan penilaian kinerja. Menurut Lijan (2012:1) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kondisi yang demikian, Sebuah instansi tentu memerlukan kinerja yang optimal dari semua unsur pegawainya, dimulai dari pemimpin sampai kepada bawahannya. Selanjutnya kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Manusia sebagai tenaga kerja memiliki karakteristik khusus dan keunikan yang dibekali oleh jiwa yang kompleks dan sulit untuk dipahami. Tuntutan organisasi dalam peningkatan kualitas kinerja yang dihadirkan oleh pihak organisasi bertujuan agar organisasi bisa memberikan pelayanan terbaik bagi pengguna jasa ataupun untuk masyarakat umum, agar para pengguna jasa atau masyarakat umum mendapatkan kepuasan dan manfaat yang maksimal dari pihak organisasi.

Dalam upaya untuk memenuhi keinginan pengguna jasa yang begitu banyak tidak jarang akan menimbulkan stress kerja yang

berdampak pada pegawai itu sendiri dan ketika seseorang mengalami stress dalam dirinya, pastinya akan menimbulkan konflik kerja baik dalam diri sendiri maupun sesama pegawai, sebagai manusia yang memiliki keterbatasan dan kekurangan, kita dituntut agar tetap dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu organisasi harus bisa mengetahui bagaimana cara mengelola stress dan konflik kerja dengan baik agar tidak dapat merugikan organisasi tersebut.

Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja yang baik / tinggi agar dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja pegawai menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stresskerja.

Stress kerja dipandang sebagai salah satu masalah psikososial yang ada di tempat kerja. Hingga saat ini, stress kerja masih menjadi permasalahan yang utama dan aktual bagi organisasi ataupun perusahaan. Stress kerja tentunya dialami oleh pegawai dan hanya berkaitan dengan kejadian dan kondisi di lingkungan kerja. Stress kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi.

Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak

stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang fungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan.

Dalam jangka pendek, stress kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal akibatnya kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, pegawai tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Stress kerja biasanya dialami oleh pegawai yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sebagian orang menganggap

tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stress, begitu banyaknya tuntutan pekerjaan sehingga membuat Ketegangan kerja yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja pada pegawai dan Ketegangan kerja juga bisa menimbulkan konflik kerja. Selain stress kerja ada faktor lain yang dapat menurunkan kinerja pegawai yaitu konflik kerja.

Dalam suatu organisasi yang besar, tentunya akan terjadi yang namanya konflik kerja , ini tidak dapat dihindari. Karena Konflik bisanya membuat suatu organisasi menjadi mantap dan berkembang, namun juga bisa membuat organisasi / perusahaan menjadi tidak berkembang.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Konflik kerja dalam suatu organisasi merupakan ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Orang – orang atau kelompok yang ada di dalam suatu organisasi mengembangkan keahliannya dan pandangan yang berbeda tentang pekerjaannya / tugasnya atau pekerjaan / tugas kelompok yang lain. Ketika interaksi diantara mereka terjadi maka konflik menjadi potensial untuk muncul. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil

adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi.

konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan. konflik sebagai proses yang bila suatu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mengetahui secara negative sesuatu yang diperhatikan pihak pertama. pengertian mencakup rentang yang luas dari konflik yang dialami orang dalam organisasi, ketidak cocokan tujuan, perbedaan penafsiran fakta, ketidakepakatan yang didasarkan pada pengharapan perilaku, dan lain-lain.

Konflik di dalam organisasi dapat menimbulkan konsekuensi positif dan negatif. Dapat mendorong inovasi organisasi, kreativitas dan adaptasi. Organisasi - organisasi tidak berkembang bisa juga karena pimpinan terlalu berpuas diri, sehingga kurang peka terhadap perubahan dari faktor lingkungan eksterna, tidak ada perbedaan pendapat maupun gagasan baru. Sekalipun beberapa konflik yang terjadi bermanfaat bagi kemajuan organisasi, akan tetapi konflik yang sering muncul dan terjadi kepermukaan adalah konflik yang bersifat disfungsional. Konflik yang seperti itu dapat menurunkan kinerja dari para pegawai, menimbulkan ketidak puasan meningkatkan ketegangan dan stress dalam organisasi. Konflik ini akan terus ada selama masing - masing pihak masih

mencari kebenarannya sendiri - sendiri, sehingga diperlukan penyelesaian kedua belah pihak yang saling menguntungkan.

Pengadilan Tinggi Gorontalo adalah sebuah lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di ibu kota Provinsi Gorontalo tepatnya di Kota Gorontalo, sebagai Pengadilan Tingkat Banding terhadap perkara-perkara yang diputus oleh Pengadilan. Pengadilan Tinggi juga adalah Pengadilan tingkat pertama dan terakhir mengenai sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Negeri di daerah hukumnya. Susunan Pengadilan Tinggi dibentuk berdasarkan Undang-Undang dengan daerah hukum meliputi wilayah Provinsi.

Adapun tugas pokok yang ada pada Pengadilan Tinggi Gorontalo yaitu menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan setiap perkara yang diajukan oleh para pencari keadilan, sebagaimana yang ditentukan didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum beserta Penjelasannya. Dalam rangka mewujudkan tugas pokok tersebut, tidak sesederhana seperti yang diuraikan diatas, karena masih diperlukan perangkat dan sarana serta prasarana pendukung lainnya, yang secara organisatoris tersusun dalam bentuk struktur organisasi pengadilan, yang akan menjabarkan lebih lanjut pelaksanaan tugas pokok tersebut diatas dalam bentuk *Job Discription* (Pembagian Tugas) masing-masing aparatur.

Laporan Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2015

Tabel 1.1

No	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Peningkatan penyelesaian perkara	1. persentase sisa perkara yang diselesaikan a. Pidana b. Perdata c. Tipikor 2. persentase perkara yang diselesaikan a. Pidana b. Perdata c. Tipikor 3. persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu 3 bulan a. Pidana b. Perdata c. tipikor	100% 100% 100% 88% 82% 85% 100% 100% 100%	100% 100% 100% 86,9% 95,9% 84,2% 100% 100% 100%	100% 100% 100% 98,7% 116,9% 99,05% 100% 100% 100%
2.	Peningkatan <i>Acceptability</i> putusan hakim	persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum a. kasasi b. peninjauan kembali	60% 95%	67,6% 97,8%	112,6% 102,9%
3.	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. persentase berkas yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap b. persentase berkas yang diregistrasi dan siap didistribusikan ke majelis c. rasio majelis hakim terhadap perkara	100% 100% 1:49	100% 100% 1:51	100% 100% 104%
4.	Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (access to justice)	a. persentase perkara prodeo yang diselesaikan b. persentase proses penyelesaian perkara yang dapat dipublikasikan	100% 100%	100% 100%	100% 100%

5.	Peningkatan kualitas pengawasan	a. persentase pengaduan masyarakat yang ditindak lanjuti	100%	100%	100%
		b. persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindak lanjuti	100%	100%	100%
6.	Peningkatan kualitas SDM	a. Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial	100%	100%	100%
		b. Persentase pegawai yang lulus diklat teknis non yudisial	90%	80%	88%
		c. Persentase pejabat yang lulus mengikuti fit and proper test dalam rangka promosi	85%	X	X

Sumber Data : Pengadilan Tinggi Gorontalo Tahun 2015

Dilihat dari hasil pengukuran kinerja di atas adalah suatu capaian sasaran yang telah berhasil di wujudkan oleh unit organisasi Pengadilan Tinggi Gorontalo dalam tahun 2015. Secara umum pelaksanaan kegiatan atau tugas sudah berusaha dilaksanakan sesuai dengan metode tugas dan fungsi untuk mencapai sasaran dan tujuan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Berdasarkan laporan akuntabilitas pegawai dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo sudah optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase realisasi sudah mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Mengingat banyaknya tugas dan fungsi dari lembaga Pengadilan Tinggi Gorontalo tersebut, pemerintah dalam hal ini pimpinan lembaga Pengadilan Tinggi Gorontalo sedang berupaya menuntaskan berbagai masalah yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pada aparturnya, terutama masalah mengenai stress dan konflik kerja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, dalam mengerjakan

pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga bisa mencapai target yang telah ditentukan pastinya akan timbul pengaruh stress dan konflik kerja dalam diri seseorang maupun orang lain.

ketika seseorang sudah mengalami stress dan konflik dalam bekerja maka akan menimbulkan pengaruh pada kinerja pegawai dimana kualitas kerja yang ingin dicapai tidak akan sesuai dengan syarat-syarat atau ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi, ketetapan waktu kerja dimana para pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan sehingga dapat mengganggu pekerjaan lainnya, akan berkurangnya inisiatif dari para pegawai seharusnya pegawai mempunyai kesadaran untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus bergantung pada atasan, akan berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta akan berkurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan hal ini akan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis dalam hal pekerjaan.

Dengan demikian, maka peneliti berinisiatif untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Stress dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pengadilan Tinggi Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai yang bisa diakibatkan oleh beberapa faktor :

Kualitas kerja dari para pegawai, Ketetapan waktu kerja yang dilakukan oleh pegawai, inisiatif dari para pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab, Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, Komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam hal pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh stress dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak Lembaga Pengadilan Tinggi Gorontalo sebagai informasi tentang kondisi stress dan konflik kerja yang ada disana serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sehingga bisa dijadikan salah satu sumber pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja bagi aparaturnya.
2. Bagi akademisi khususnya bidang sumber daya manusia, memberikan referensi tentang keterkaitan antara stress dan konflik kerja dengan kinerja pegawai pemerintahan.
3. Bagi pegawai Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada para pegawai dalam bekerja agar kinerja para pegawai semakin baik.
4. Bagi peneliti penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.