

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan- tujuan organisasinya. Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. (Sedarmayanti, 2017:19). Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. (Sedarmayanti, 2017:19). Dalam hal ini adalah pegawai, karena pegawai merupakan perencana dan pelaksana dari strategi- strategi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Tanpa pegawai yang memiliki hasil kerja atau kinerja yang baik, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan- tujuannya.

Pengertian kinerja di dalam suatu organisasi, baik itu dalam pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekumpulan orang yang memiliki peran aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari sebuah organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentu tidak akan terwujud apabila kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Dapat disimpulkan disini bahwa sebuah kinerja baik itu kinerja

pegawai dan kinerja organisasi sangat berkaitan, karena keberhasilan suatu organisasi tak lepas dari orang-orang atau sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

Jadi dapat ditarik kesimpulan juga bahwa kinerja pegawai adalah sebuah patokan yang menjadi nilai dari setiap pegawai atas apa yang telah dikerjakan baik dalam menjalankan tanggung jawabnya ataupun tugas pokok dan fungsi yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada pegawai. Menurut Robbins (2008:368) dalam Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai.

Menurut Siagian, tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stress dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stress tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stress rendah. Yang jelas ialah bahwa

stress yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *"burnout"*, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stress yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stress itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak stress dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah.

Sebaliknya dengan adanya stress, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Dalam hal ini ada beberapa indikator dari stress tersebut, menurut Robbins dan Judge (2017:434), indikator stress meliputi Fisiologis, Psikologis, dan Perilaku.

Sedangkan yang menjadi indikator kinerja itu sendiri menurut Fadel (2009:195) meliputi : Pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, kerjasama. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi 2 indikator kinerja sebab peneliti menyesuaikan dengan permasalahan yang terjadi pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo, yaitu indikator Kecepatan kerja dan indikator Kerjasama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Marton E. Panu, S.Pd, M.Kes selaku narasumber yang dipercaya oleh pihak kantor memiliki jalur informasi yang akurat mengenai seluk-beluk dari kantor tersebut, beliau menjelaskan bahwa ditemukan adanya

beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja dan hubungannya dengan kinerja dan dalam hal ini peneliti hanya menggunakan sebagian atau beberapa indikator pendukung saja yang sesuai dengan peristiwa atau masalah yang terjadi di kantor. Seperti yang dijelaskan pada sebelumnya bahwa indikator variabel Kinerja Pegawai, dari 5 (lima) indikator peneliti hanya menggunakan 2 (dua) indikator pendukung.

Adapun masalah yang terjadi pada kantor Dinas Kota Gorontalo ialah sebagai berikut : Adanya stress yang timbul akibat konflik kerja dalam hal ini ketidakjelasan peran dalam menerima perintah yang memiliki hubungan pada tingkat kerjasama pegawai. Seperti kasus yang ada, ialah terjadi pada bulan Oktober saat di apel pagi dimana pimpinan menyampaikan adanya pembentukan program GERMAS (Gerakan Masyarakat Sehat), program ini merupakan bagian tupoksi tidak tertulis, sehingga membutuhkan kejelasan dalam menerjemahkan tupoksi tidak tertulis tersebut agar bisa diketahui bersama bahwa apakah program atau tugas ini menjadi tanggung jawab bidang tertentu atau lintas bidang. Namun yang muncul pada kenyataannya ialah pihak Dinas Kesehatan merasa ini bagian dari tanggung jawab Puskesmas. Dan sebenarnya tupoksi tidak tertulis bisa menjadi tupoksi yang dikerjakan secara bersama, tanpa harus menunggu kesadaran atau dipilih terlebih dahulu. Sehingga dari hal ini, bisa menggambarkan bahwa tingkat kesadaran akan kerjasama dari Dinas Kesehatan masih kurang, dan ini memiliki

hubungan pada kinerja pegawai mengingat kriteria dari penilaian kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu Integritas (disiplin, etika), Etos Kerja (kinerja individu, kinerja peran daerah), dan Gotong- Royong (kerjasama, apel kerja).

Kasus berikutnya, ialah adanya stress akibat beban kerja yang banyak sehingga memiliki hubungan pada menurunnya kinerja individu pegawai dalam hal kecepatan kerja. Seperti yang di alami oleh pegawai dimana banyaknya tugas yang diterima oleh tiap individu, ditambah dengan beban tanggung jawab pelayanan secara langsung yang mengharuskan pegawai untuk turun lapangan, selain itu adanya target dimana pada tiap harinya 20% penduduk harus tersentuh oleh Dinas Kesehatan, dengan demikian waktu kerja yang begitu padat ditambah dengan pekerjaan yang banyak jelas membuat beberapa tugas menjadi menumpuk, hal ini menjadi indikator penilaian dalam kecepatan kerja dan tentunya memiliki hubungan pada capaian kinerja individu. Berikut ini adalah tabel rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai**  
**Selama Tiga Tahun Terakhir**

<b>N o</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Tahun 2017</b>	<b>Target</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Target</b>	<b>Tahun 2019</b>
1	Januari	100%	97%	100%	97%	100%	96,87

2	Februari	100%	99%	100%	98%	100%	93,08
3	Maret	100%	99%	100%	98%	100%	93,71
4	April	100%	99%	100%	99%	100%	93,65
5	Mei	100%	99%	100%	98%	100%	95,06
6	Juni	100%	98%	100%	99%	100%	96,20
7	Juli	100%	97%	100%	96%	100%	93,17
8	Agustus	100%	98%	100%	96%	100%	94,82
9	September	100%	94%	100%	95%	100%	93,76
10	Oktober	100%	97%	100%	95%	100%	89,34%
11	November	100%	95%	100%	97%	100%	90,06%
12	Desember	100%	97%	100%	97%	100%	90,98%

*Sumber:* Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel tersebut dapat di jelaskan bahwa kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo memiliki target capaian kinerja 100% untuk kategori sangat baik dan standart kategori capaian baik ialah 75%. Dan yang terjadi di kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo adalah pada tiap tahunnya kinerja pegawai hampir mencapai kategori yang sangat baik, namun ada beberapa bulan pada masing- masing tahun yang mengalami

penurunan persentase kinerja, terlihat secara keseluruhan terjadi pada bulan Oktober tahun 2019 yang hanya mencapai 89,34%.

Hal ini dikarenakan beberapa sebab terutama tidak terpenuhinya dengan baik penilaian dari segi aspek etos kerja dan aspek gotong-royong, dimana 2 (dua) aspek ini merupakan aspek baru yang ditambahkan sebagai poin penilaian pada sistem terbaru di tahun 2019 yang sistem penilaiannya berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini yang menjadikan kinerja pegawai menurun, sebab dalam hal etos kerja dan gotong-royong untuk pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo di rasa masih kurang, di karenakan beberapa hal salah satunya ialah stress kerja.

Penjelasan di atas bisa di jadikan sebagai acuan bahwa akibat dari timbulnya stress memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, baik itu kinerja individu maupun kinerja secara keseluruhan. Hal ini juga pernah di lakukan oleh Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin) yang membuktikan bahwa adanya hubungan/korelasi yang bersifat kuat dan positif antara stress kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kerjasama pada pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo masih kurang, sehingga ada hubungannya dengan penilaian kinerja pegawai.
2. Kecepatan kerja para pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo masih menjadi kendala, sehingga ada hubungannya dengan kinerja pegawai.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Adakah hubungan stress kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun dalam penelitian ini memiliki beberapa manfaat dan dibagi menjadi 2 kategori, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.



### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan stress kerja dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang stress kerja yang ada hubungannya dengan kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan stress kerja yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.

#### **2. Bagi Peneliti**

Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai serta menambah wawasan bagi peneliti.

#### **3. Bagi Dunia Akademik**

Bagi Jurusan Manajemen, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktifitas pegawai, sebagai sarana publikasi mahasiswa dan juga untuk mengevaluasi kegiatan

yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan manajemen.