

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan jantung dari sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan dan merealisasikan rencana maka dalam fungsi pengorganisasian, didesain sebuah struktur organisasi yang didalamnya berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dialokasikan beserta dengan tugas-tugas yang akan dijalankan menurut bagian-bagian yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Dalam lingkungan organisasi dan pekerjaan, setiap individu akan memberikan sikap yang berbeda-beda, tergantung apa yang mereka alami. Kepuasan dalam pekerjaan terjadi ketika apa yang diharapkan oleh tenaga kerja terpenuhi dalam kenyataannya, sebaliknya ketidakpuasan terjadi apabila harapan dari tenaga kerja tidak sesuai yang diharapkan dan masalah tersebut akan mengakibatkan stres kerja. Stres kerja pada dasarnya merupakan respon pada individu terhadap tekanan yang tinggi dalam pekerjaan. Tekanan yang tinggi ini sering kali dinamakan sebagai *Stressor* (Ernie dan Kurniawan, 2005).

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar

diri seseorang. Stres pekerjaan dapat di artikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan (Ratna, 2007).

Oleh karena itu, tingkat tekanan yang dialami individu sangat tinggi sehingga respon terhadap stres yang dialami berada dibawah normal. Adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres dalam pekerjaan adalah tuntutan pekerjaan, tuntutan fisik, tuntutan peran atau fungsi, dan tuntutan interpersonal (Ernie dan Kurniawan, 2005). Jika seseorang sudah ditempatkan pada pekerjaan tertentu, ia harus merasa dirinya diakui keberadaannya, dia harus merasa puas dengan suasana kerja dan iklim organisasi dan merasa mempunyai peluang yang baik untuk masa depan kehidupannya.

Masalah stres kerja di dalam organisasi baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja pegawai perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau pegawai menjadi *nerveous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2003).

Organisasi dalam hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan stres kerja pegawainya, mengingat pegawai merupakan aset berharga bagi instansi yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stress. Adakalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Stres kerja bisa menimbulkan dampak positif dan sekaligus negatif bagi individu dan bagi organisasi atau perusahaan. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas kerja pegawai.

Upaya-upaya yang bersifat organisasional sangat erat kaitannya dengan bidang pekerjaan yang ditekuni seorang pegawai. Oleh karena itu, penempatan kerja sesuai dengan kemampuannya, menspesifikasi tujuan danantisipasi terhadap hambatan, meningkatkan komunikasi organisasi secara efektif untuk membentuk persepsi yang sama terhadap tujuan pekerjaan, menghindari ketidakpastian peran, penciptaan iklim kerja yang sehat, restrukturisasi jabatan/pekerjaan, dan training/upgrading pengembangan profesi merupakan upaya yang konstruktif untuk meminimalkan terjadinya stres kerja.

Pada umumnya suatu instansi atau organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan lingkungan

eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti SDM. Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berasal dari luar organisasi tersebut, seperti politik, ekonomi, budaya, dan sosial. Untuk itu Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo yang merupakan lokasi dimana penelitian ini dilakukan sebagai salah satu instansi pemerintahan di bidang kesehatan harus dapat mengendalikan kedua faktor tersebut agar tujuan instansi dapat tercapai.

Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo yang berada di Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo ini merupakan instansi pemerintah daerah yang cakupan wilayahnya cukup luas pembagian kerjanya yang meliputi seluruh Puskesmas yang berada di 19 kecamatan. Pada instansi ini, peneliti melihat bahwa tingkat stres yang dialami pegawai cukup tinggi. Anggapan ini tidak muncul begitu saja, tetapi didasari oleh keluhan-keluhan yang dikemukakan oleh para pegawai yang sempat diwawancarai oleh peneliti. Data hasil wawancara dan observasi yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi pegawai. Sebagai contoh, seorang pegawai akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang pegawai lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi para pegawai. Para pegawai mengatakan bahwa sering merasakan stres karena ditempatkan ke lokasi kerja yang berada jauh dari tempat tinggalnya. Sebaliknya, pegawai yang tempat kerjanya dekat dengan tempat tinggalnya merasakan tingkat stres yang normal. Hal ini juga bersamaan

dengan tingkat kenyamanan pegawai dan individu pada posisi sebelum dipindahkan.

Sebagaimana yang diuraikan sebelumnya bahwa faktor stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stress di kalangan para pegawai dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stress bagi para pegawai. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stress. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang pegawai menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat, komputer, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stress.

Dari titik pandang organisasi, pihak manajerial mungkin tidak peduli bila pegawai mengalami tingkat stres yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional yang mendorong ke kinerja pegawai yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stres rendah tetapi berkepanjangan dapat membuat pegawai tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika pegawai tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres bisa membuat pegawai jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan pegawai secara aktif harus mengundurkan diri. Hal-hal tersebut mendorong

kinerja pegawai yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari pihak manajemen. Langkah yang bisa diambil oleh pihak pimpinan dan atau organisasi yaitu mutasi, promosi dan demosi untuk meningkatkan kinerja pegawai serta disisi lain bisa mengurangi stres kerja individu dalam hal ini pegawai.

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang setingkat dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, kerja sama, serta keseimbangan intern perusahaan (Alma, 2009). Kadang kadang seorang pegawai yang sudah betah pada satu pekerjaan dipindahkan kebagian lain. pegawai ini merasakan mutasi semacam ini seperti suatu hukuman, padahal sebenarnya bukan. Oleh sebab itu pihak manajemen harus menjelaskan secara terbuka alasan tersebut.

Pada dasarnya mutasi termasuk proses pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu instansi. Karena dengan mutasi jabatan yang tepat, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja serta merupakan tantangan untuk mereka sehingga keefektifan dalam bekerja bisa tercapai dan bisa mengurangi stres dalam suatu pekerjaan.

Mengacu pada uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang bagaimana mutasi dapat mempengaruhi stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo. Sebab, peneliti berasumsi bahwa untuk meminimalisir tingkat stres yang dialami oleh para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo, perlu dilakukan mutasi baik jabatan dan wilayah kerja yang sesuai dengan kondisi pegawai. Untuk membuktikan asumsi tersebut, penulis

melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Mutasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

- a. Perlu ditingkatkan pemahaman dalam hal mutasi pegawai.
- b. Belum maksimalnya kinerja pegawai terutama dalam orientasi proses penyelesaian pekerjaan.
- c. Masih adanya pegawai yang belum dapat mengimplementasikan dengan baik program yang diperoleh dari posisi baru.
- d. Adanya keluhan mengenai lokasi kerja yang ditempati pegawai.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat ditarik oleh peneliti yaitu.

- a. Apakah mutasi berpengaruh pada stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo?
- b. Seberapa besar pengaruh mutasi terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui apakah mutasi berpengaruh pada stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini menjadi sumbangsih pemikiran ilmiah bagi masyarakat dan peneliti selanjutnya.

### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini sebagai masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo untuk kemudia bagaimana agar pelaksanaan mutasi dapat meminimalisir stres kerja pegawai.