

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah kegiatan yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai untuk memperoleh, memajukan dan memberdayakan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga dapat berdaya dan berhasil guna dan mampu menampilkan kinerja terbaiknya. Hal ini penting, karena pegawai adalah orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada perusahaan sehingga berkembang lebih baik. Hal tersebut dapat terwujud apabila individu dalam lembaga menjalankan hak dan kewajibannya di bawah kepemimpinan yang baik, terhindar dari stres kerja dan memegang teguh disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam sebuah *team work* yang solid, karena pencapaian tujuan merupakan hasil kerja semua anggota dan bersifat kolektif.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi menjadi sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, kacau balau. Perlunya kepemimpinan apabila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi pegawai-pegawai yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk membangkitkan gairah para pegawai memerlukan kepemimpinan sebagai dasar

motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi (Robbins, 2014).

Penerapan Kepemimpinan yang tepat adalah suatu hal yang penting untuk keberhasilan setiap organisasi, baik di pemerintahan maupun organisasi/instansi swasta. Menurut Abdul Edy dan Yohana (2019), seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi/instansi sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya Produktivitas Kerja Karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja (As'ad, Mohammad. 2013).

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan

menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi sehingga karyawan bekerja tidak optimal dan menyebabkan kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (As'ad, Mohammad, 2013).

Disiplin kerja, yakni kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan tata tertib yang berlaku dengan tidak melanggar sistem yang ada merupakan faktor sangat penting, agar tidak terjadi kekeledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin karyawan dalam bekerja menunjukkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Jika pekerja komitmen terhadap hal tersebut dipastikan ia akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisieni waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Widiarko, 2017).

Salah satu faktor penting yang menjadi persoalan dilingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo adalah situasi kerja yang dihadapi terkadang tidak selalu kondusif. Untuk itu, diperlukan kemampuan dan keterampilan pimpinan dalam menggerakkan serta mengarahkan pegawai yang mampu menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahan agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Faktor lainnya yang menjadi perhatian di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo adalah stres kerja. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam

keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Ernie Umi dan Wa Ode (2019)).

Selain itu, permasalahan para pegawai yang harus menjalankan tugasnya secara rangkap (memberikan pelayanan kepada setiap anggota, maupun DPRD secara kelembagaan sekaligus pegawai pemerintahan) membutuhkan fokus lebih. Menjadi pegawai seperti ini bukanlah hal yang mudah, khususnya dalam menjaga sikap saat menjalankan tugas, karena harus mengikuti berbagai keputusan pimpinan dilingkungan DPRD tetapi secara institusi juga mengikuti arahan dari lingkungan pemerintahan. Hal ini dirasakan seperti dualisme kepemimpinan yang berujung pada *ambigiutas* peran.

Masalah kinerja yang baik terkait pemberian pelayanan publik juga masih sering terjadi dilingkungan DPRD kabupaten Ponorogo. Ini dikarenakan kinerja yang baik oleh aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah. Banyaknya pelanggaran yang masih dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu faktor disiplin kerja, ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo membuat banyak laporan terkendala. Kurangnya kecekatan dalam menjalankan tugas beresiko dalam pengumpulan berkas yang salah sasaran dan menyebabkan stress dalam bekerja.

Sebagaimana diketahui, dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan/pegawai. Padahal dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, mengakibatkan terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi (Tanjung, 2015).

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengulas kembali dan membandingkan hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan peneliti di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo ?
2. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo ?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo ?
4. Apakah Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo.

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo
4. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memperluas pengetahuan dan dapat membandingkan dengan teori sebelumnya.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan pemikiran bagi kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo guna meningkatkan Kinerja Pegawai di masa mendatang.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya di bidang manajemen. Di harapkan hasil penelitian ini dapat diperluas dan dikembangkan bagi peneliti selanjutnya

