

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai sub sistem, dalam hal ini sistem adalah seperangkat komponen yang bekerja bersama-sama secara interdependen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencari keunggulan bersaing melalui kinerja para pegawainya. Perusahaan seperti ini, harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh pegawai atau yang lazim dikenal dengan istilah manajemen kinerja. Kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Evaluasi dari kinerja pegawai terdapat dibagian terbesar perusahaan. Evaluasi tersebut merupakan proses formal yang secara sistematis yang menyangkut evaluasi dan hasil karya kerja bawahan karena menyangkut potensi bagian perkembangan di masa depan, maka dari itu suatu organisasi atau perusahaan mesti mengevaluasi setiap faktor yang memengaruhi terhadap kenaikan atau penurunan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi adalah stress kerja.

Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional perusahaan, pegawai harus mampu bekerja di bawah tekanan (*underpressure*) yang banyak dialami oleh pegawai di berbagai perusahaan. Di sisi lain bila stress terlalu tinggi, kinerja pegawai akan menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pengertian dari stress kerja diartikan sebagaimana ketergangguan suatu kondisi

psikologis sehingga adanya penurunan konsentrasi sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja. Stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stress (Suwatno dan Priansa, 2022: 255). Penyebab stress kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti konflik peran yaitu adanya tuntutan yang diberi pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan, beban kerja yang berlebihan, lingkungan fisik yang mengacu kondisi fisik dari lingkungan kurang baik seperti tingkat kebisingan tinggi, kondisi penerangan, dan kebersihan. Maka dari itu suatu organisasi perlu melakukan upaya dalam mengurangi atau mengatasi stress pada pegawai. Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan.

Hakikat dari kedisiplinan kerja merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi kinerja. Tujuan dari tindakan pendisiplinan bagi organisasi untuk memastikan bahwa pelaku-pelaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan organisasi, kedisiplinan juga membantu pegawai menjadi lebih produktif. Singkatnya kedisiplinan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi karena akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Adapun bagi pegawai lain dengan kedisiplinan yang baik akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, secara umum disiplin kerja

berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Selain itu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi (Sinambela dan Sarton, 2019: 505).

Kompensasi merupakan suatu pendorong atau motivasi utama seseorang pegawai untuk bekerja, kompensasi yang diberikan akan berpengaruh pada kondisi kerja yang akan mewujudkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, begitupula sebaliknya jika pegawai merasa kompensasi tidak sesuai akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Sinambela dan Sarton, 2019: 446). Kompensasi memberikan banyak dampak positif bagi pegawai maupun perusahaan seperti kepuasan kerja, motivasi, disiplin, produktivitas, dan kinerja. Seluruh pegawai harus bersinergi mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi sehingga dapat memperoleh umpan balik dalam bentuk peningkatan kompensasi (Sinambela dan Sarton, 2019: 300). Implikasi dari pertimbangan kompensasi untuk peningkatan kinerja pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha memberikan program-program kompensasi seperti upah, gaji, insentif, jaminan sosial, dan lainnya guna memberikan imbalan jasa yang layak dan adil

Upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya sebagai instansi pelaksana pemerintah daerah di bidang perhubungan yaitu dengan membuat iklim politik yang baik di lingkungan kerja sehingga interaksi antar pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik, hal ini bertujuan guna mengurangi tingkat stress, sehingga diharapkan pegawai lebih rileks dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu upaya yang dilakukan yaitu membentuk kedisiplinan kerja yang baik seperti jadwal masuk kerja yang telah diatur dan

adanya pengawasan kehadiran dengan sistem absensi yang terintegrasi dengan GPS yang dinamakan sadasbor sehingga pegawai tidak bisa melakukan kegiatan diluar pekerjaan. Tetapi menurut ibu Riska selaku pegawai sub bagian kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya bahwa kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya masih kurang maksimal dikarenakan ada dari beberapa pegawai yang tingkat kehadirannya tidak terlalu bagus ataupun ketika pegawai tersebut tercatat hadir dalam absensi GPS akan tetapi orangnya tidak datang ke kantor, dimana hal tersebut berdampak kepada pekerjaannya yang sering ditinggalkan. Ketika pegawai tersebut kurang optimal ataupun kurang bersungguh sungguh dalam mengerjakan tugas ataupun pekerjaannya maka hal tersebut berdampak kepada hasil kerjanya yang kurang maksimal.

Kemudian ada beberapa hal lain yang menjadi permasalahan seperti lingkungan fisik yang kurang nyaman karena sempit dan bising dikarenakan dekat dengan tempat pengujian KIR dan jalan raya utama, beban kerja yang diberikan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasinya sehingga dapat menyebabkan terjadinya stress. Mengenai masalah disiplin ada sebagian dari pegawai yang menggunakan fake GPS untuk absensi. Dimana pegawai tersebut tidak hadir dikantor akan tetapi dalam sistem absensi pegawai tersebut tercatat hadir di kantor. Masalah lainnya terkait kompensasi yang minim. Dimana kompensasi tersebut terdiri dari gaji, tunjangan kinerja dan tunjangan lainnya. Untuk gaji pegawai dinas perhubungan sudah di tetapkan berdasarkan pangkat golongan para pegawai dan untuk besaran tunjangan kinerja dipengaruhi oleh kinerja pegawai

yang di ukur setiap akhir bulan dan besaran tunjangan kinerja yang diberikan tidak menentu untuk setiap bulannya.

Dari permasalahan tersebut, penulis mencoba melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non manjer Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya serta ingin menuangkan hasil penelitian tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Suatu Penelitian Pada Pegawai Tetap Non Manajer Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang ada pada Latar Belakang, maka masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana stress kerja pegawai pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana kompensasi pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana kondisi kinerja pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Stress kerja pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Penerapan kompensasi pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Kinerja pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
5. Pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non manajer di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia

khususnya mengenai pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan mengambil keputusan bagi perusahaan yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak lain untuk mengadakan penelitian yang akan datang.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Raya Timur No. 254-A Cintaraja Singaparna Kabupaten Tasikmalaya. Jadwal penelitian akan dilaksanakan selama kurang lebih 7 bulan yaitu mulai dari bulan januari 2023 sampai dengan bulan juni 2023 Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran.