

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karena persaingan yang ketat, setiap organisasi harus memaksimalkan untuk mempertahankan dan mengembangkan bakat sumber daya manusia nya. Organisasi harus selalu memastikan bahwa karyawan atau pegawai mereka bekerja dengan baik dan menjaga komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka berada. Dengan tidak terdapat elemen manusia pada sebuah organisasi, tidak mungkin sebuah organisasi bisa mendapatkan sesuatu yang dikehendaki. Kinerja pegawai bergantung pada kualitas kerja ketika menyelesaikan kewajiban ataupun aktifitas sebuah organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi memberikan pengaruh kualitas kerja yang baik untuk mendapatkan hal yang dikehendaki organisasi. Kinerja pegawai yang buruk berdampak pada organisasi dan menggagalkan tujuan dalam organisasi. Sehingga menghambat tujuan organisasi pada perusahaan atau instansi untuk berkembang.

Kinerja pegawai pada sebuah organisasi ditetapkan oleh SDM, termasuk manajerial, pekerjaan serta gaya kepemimpinan. Menurut (Mangkunegera dalam Rosa, 2021) kinerja merupakan capaian dari kerja yang dilakukan oleh satu karyawan ketika mengerjakan kewajibannya berdasarkan dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberi. Organisasi dan lembaga wajib bisa melakukan perencanaan terhadap pengelolaan SDM. SDM merupakan aset yang memiliki dampak terbesar pada kemajuan

organisasi menuju pencapaian hal yang dikehendaki organisasi yang ditentukan. Demikian ini sesuai dengan pendapat (Moeheriono dalam Fadhlani 2018, hal.95) kinerja merupakan cerminan dari seberapa besarnya keberhasilan dalam melaksanakan sebuah aktivitas ataupun ketentuan untuk mencapai tujuan, target, visi dan misi lembaga yang disalurkan dalam perencanaan yang optimal. Kinerja pegawai adalah aspek yang menentukan berhasilnya sebuah lembaga dalam rangka mendapatkan yang dikehendaki. Sehingga, kinerja pegawai bisa memberikan dampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Terdapat sejumlah aspek yang bisa memberikan dampak kinerja pegawai seseorang pada sebuah lembaga berdasarkan pendapat (Mangkunegara 2009 hal.16) aspek psikis seseorang, aspek lingkungan lembaga atau perusahaan yang amat mendorong seseorang untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal.

Satpol PP merupakan anggota selaku perangkat pemerintahan di sebuah wilayah yang dijabat oleh pejabat publik dan diberikan kewajiban dan hak yang ditetapkan oleh UU pada penerapan aturan daerah dan aturan pejabat daerah, pelaksana ketertiban umum dan Ketentraman perlindungan masyarakat. Kantor Satpol PP Kota Malang di Jl. Majapahit No. 1 konsentrasi dengan pengetatan aturan daerah yang amat diperlukan masyarakat, sehingga SDM berperan sebagai aspek pokok untuk kesuksesan unit satpol pp dan sehingga Satpol PP Kota Malang terus melatih pegawainya untuk tetap aktif bekerja dengan baik.

Karakteristik individu seseorang meliputi beberapa ciri khas yang mendasar yang unik pada setiap orang. Pihak organisasi ataupun instansi perlu memahami perilaku individu dikarenakan kinerja seseorang merupakan acuan utama dari kualitas kerja sebuah lembaga. Karena setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda, sikap seseorang amat diberikan dampak oleh karakteristik individu seseorang yang menjadi tanda seseorang berbeda dari yang lainnya. Menurut (Rivai 2011:231) mengatakan ciri khas seseorang umumnya dibentuk oleh karakter dan pengalaman individu tersebut dan dapat dibedakan dari yang lainnya. Individu membawa kemampuan, kepercayaan, harapan, keperluan dan pengalaman terdahulu masuk ke sebuah lembaga. Seluruh hal ini merupakan sifat yang ada pada seseorang dan sifat ini akan terbawa pada saat masuk ke lingkungan lembaga baru. Ketidaksamaan seseorang yang tergambar dalam maksud seseorang tertentu wajib menjadi perhatian bagi seluruh lembaga untuk mencapai sejalan atau tidaknya dengan tujuan organisasi. Petugas Satpol PP memiliki karakteristik individu yang sangat berbeda, terlihat ketika mereka menjalankan tugas atau kerjanya dikantor maupun lapangan. Karakteristik individu sangat terlihat ketika mereka dihadapkan dengan penolakan masyarakat, seperti cercaan saat sedang bertugas. Aktivitas utama pada lembaga, yang mana pihak manajerial SDM merupakan individu yang sesuai untuk mengurus perihal SDM. Perusahaan ataupun instansi dalam pendekatan Sumber Daya Manusianya, artinya agar SDM dapat bersaing di lingkungan kerja setiap perusahaan atau institusi wajib bisa membentuk

keamanan dan rasa puas dalam hal bekerja pada lingkungan kerjanya. Tingkah laku pegawai dapat menentukan hasil prestasi dan kinerja jangka panjang yang bersifat positif dalam pertumbuhan diri mereka.

Burnout sangat perlu diperhatikan dalam sebuah instansi maupun perusahaan karena kinerja pegawai yang baik tidak akan terbentuk jika karyawan tengah menghadapi rasa lelah atau berpikiran tidak menghargai dirinya atau dikatakan dengan burnout. Riset yang dilakukan (Gnerre et al., 2017) mengatakan burnout yaitu sebuah sindrom yang dimulai dengan gangguan seperti lelah secara jasmani dan psikis yang akut. Dalam pelaksanaan tugas pihak Satpol PP merasakan kerja lapangan tiap hari dibawah terik matahari yang membuat mereka kelelahan sehingga fisik mereka mengalami kelelahan yang cukup ekstrim ketika melakukan giat reklame dan operasi gabungan bea cukai. Variabel ini tercermin dari berbagai pergantian sikap ketika menarik dirinya dari tugas, misalnya: tidak ingin terlalu berperan, berperilaku sinis, sering tidak masuk, sering terlambat, dan hingga mempunyai kehendak untuk berhenti dari pekerjaannya (Rubab 2017). Pihak instansi kurang mencermati keluhan mereka ketika berada dilapangan sehingga apa yang mereka kerjakan bisa menimbulkan pemicu munculnya burnout.

Stres kerja dapat terjadi jika kehendak dan realita tidak sesuai, baik dengan capaian yang baik ataupun buruk. Capaian ini dapat memicu stres kerja tiap waktu sehari-hari di tempat kerja, pegawai menerima desakan dari sejumlah pihak. Sehingga amat memungkinkan kesempatan stres

menghampiri tiap waktunya dilingkungan pekerjaan tersebut. Terjadi peningkatan stres pada aktivitas kinerja pegawai disebabkan oleh hasil realisasi pekerjaan yang seharusnya cepat diselesaikan, bahkan waktu pembagian kerja dilakukan secara proporsional sehingga hasil kurang sesuai dengan yang diinginkan dan tidak maksimal. Kondisi ini menyebabkan terlihat kurangnya tingkat kecermatan dan ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan tiap bidangnya. Menurut (Handoko 2012, hal.200) stres merupakan kondisi ketegangan yang sangat mempengaruhi emosi manusia, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan diri seseorang sehingga dalam menghadapi lingkungan kerjanya dapat mengganggu aktivitas pelaksanaan tugas tugasnya.

Tingkat stres kerja pada pegawai di sebuah instansi akan membawa mereka dalam kemunduran diri, untuk bertahan dalam persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil dan akan berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai dalam mengerjakan tugasnya. (Mangkunegara 2011, hal. 157) mengatakan bahwa penyebab stres kerja antara lain yaitu beban kerja yang berlebihan, waktu pengerjaan tugas yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang sangat rendah, iklim cuaca yang tidak bagus, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab seseorang, konflik kerja antar pegawai, dan perbedaan nilai antar pegawai dengan pimpinan yang mengalami frustrasi kerja.

Cara terbaik dalam menghilangkan stres kerja yaitu dapat berbagai faktor yang mendukung seperti, meminimalkan terjadinya beban kerja yang sangat berat. Aspek yang dapat membentuk beban kerja adalah faktor individual seperti (pikiran, menunda, sikap kepribadian dengan pekerjaan), faktor hubungan antara pegawai (hubungan antara manajer dan pegawai lainnya, hubungan sosial sesama pegawai, sugesti dari rekan kerja, faktor fisik dan kondisi ruang kerja, emosi batin, dan situasi kerja), faktor eksternal seperti kondisi keluarga dan pendidikan.

Penelitian ini meneliti tentang bagaimana dengan Pengaruh Karakteristik Individu, Burnout, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Satpol PP sebagai perangkat daerah yang sangat mempunyai peran strategis dalam memperteguh otonomi daerah dalam pelayanan publik di Indonesia. Dalam menjamin tugas Satpol PP dalam pelaksanaannya penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan masyarakat perlu peningkatan. Baik dari sisi kelembagaan atau sumber daya manusia, selain itu pihak Satpol PP dalam penyelenggaraan pemerintah daerah diharapkan sangat membantu adanya kepastian hukum.

Berdasarkan hal di atas, sudah dijabarkan sehingga peneliti berminat untuk melaksanakan riset sesuai dengan permasalahan itu dan menjelaskan dalam bentuk skripsi yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Burnout, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Malang".

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu, Burnout, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP dikota Malang?
2. Apa Pengaruh Karakteristik Individu, Burnout, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satpol PP dikota Malang?
3. Sejauh mana Pengaruh Karakteristik Individu, Burnout, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP dikota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Karakteristik Individu, Burnout dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Dikota Malang.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Burnout dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Di Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis yang dominan diantara Karakteristik Individu, Burnout dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Dikota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sumber informasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam kerangka reflektif antara Karakteristik Individu, Burnout, dan Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP dikota Malang.

2. Bagi Akademis

Memberikan kontribusi pemikiran dan referensi bagi peneliti lain, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai acuan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan koreksi untuk perbaikan kinerja organisasi lebih lanjut dalam meningkatkan kondisi kerja yang baik agar antara karakteristik individu, burnout, dan stres kerja minim terjadi sehingga pegawai bekerja secara optimal dan akan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.