

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengatakan bahwa sekitar 40 persen dari 4,7 juta Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia memiliki kinerja yang buruk (Tempo, 2012). Agar dapat terciptanya ASN yang berkompeten maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, sehingga kinerja pada suatu organisasi juga akan berjalan baik. namun sebaliknya jika kualitas SDM yang kurang atau bahkan tidak memadai, hal tersebut dapat menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan baik (Septianto, 2010). Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 menyatakan bahwa untuk menciptakan SDM aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan untuk bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan, dan pengembangan wawasan ASN.

Kinerja yang baik, atau *task performance* pekerja yang baik, merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan. *Task performance* dapat diartikan sebagai kompetensi (kemampuan) individu dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan (Koopmans, 2014). Dalam sebuah organisasi dibutuhkan individu yang memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini diperlukan agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan dari organisasi, tidak terkecuali bagi dinas di Pemprov DKI Jakarta. Pada dinas ini, peneliti menemukan indikasi terganggunya kinerja ASN tersebut. Terlihat dari wawancara yang dilakukan pada 17 November 2017 dengan tiga ASN di Disnakertrans. Hasil wawancara dengan Bapak K sebagai salah satu *supervisor* di Dinas tersebut ditemukan bahwa dalam pelaksanaan tugas, pegawai bekerja tidak sesuai dengan *Standard Operational Prosedure* (SOP) yang telah ditentukan. Selain itu terdapat banyaknya komplain dari masyarakat pemohon perijinan dikarenakan kurangnya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai untuk

menggunakan sistem web berbasis LAN, yang menyebabkan pelayanan yang diberikan menjadi lambat karena masih menggunakan sistem manual, akibatnya pekerjaan pegawai juga menjadi menumpuk. Berdasarkan fenomena di lapangan, menunjukkan bahwa beberapa ASN memiliki kecenderungan *task performance* yang rendah.

Banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya *task performance* yang rendah, salah satunya adalah stres kerja. Moningka (2014) mengatakan bahwa individu merasakan adanya keluhan yang dapat menimbulkan gejala stres kerja dan keluhan ini dapat menjadi penghambat ASN dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Beberapa penelitian lain menemukan bahwa dampak dari stres kerja dapat mempengaruhi *task performance*. Irawanto, Noermiyati, dan Primasari (2015) menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi *task performance* karyawan. Hal ini dikarenakan stres kerja berperan penting dalam menentukan *task performance* individu pada suatu organisasi perusahaan

Adapun stres kerja yang dirasakan oleh individu dapat disebabkan oleh rendahnya *control* atau kendali karyawan terhadap pekerjaannya (Karasek, Rausell dan Theorell, 1982) dan tingginya *demands* atau tuntutan pekerjaan yang tinggi (Karasek, 1979). Ketika karyawan memiliki kendali yang rendah atau tuntutan pekerjaan yang tinggi, maka karyawan akan merasakan stres. Stres tersebut dapat mempengaruhi individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Rejeki (2018) menemukan bahwa semakin tinggi stres kerja maka *task performance* juga akan menurun. Alasan utama *task performance* menurun hal ini disebabkan karena adanya tekanan pekerjaan yang tinggi atau stres kerja.

Cousins, Mackay, Clarke, Kelly, Lee dan McCaig (2004) mendefinisikan stres kerja sebagai perbedaan antara keterampilan, kemampuan, dan nilai yang dimiliki oleh individu dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Awadh, Gichinga, dan Ahmed (2015) mengatakan bahwa ketika individu tidak

dapat memenuhi tuntutan pekerjaan (dalam waktu yang tersedia), masalah tekanan kerja muncul yang dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja dapat menyebabkan karyawan merasa sangat lelah, dan tertekan, serta menderita penyakit fisik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua pegawai (E) dan (T), mereka merasakan bahwa adanya tekanan dari atasan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang banyak, sehingga terindikasi mengalami stres kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Samosir dan Syahfitri (2008) tuntutan pekerjaan yang kadang-kadang terlalu banyak dapat menyebabkan stres kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya yang melihat hubungan antara stres kerja dan *task performance* menjelaskan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *task performance*. Seperti misalnya pada penelitian Chen (2009) menemukan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *task performance*. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah dan Siswanto (2015) pada karyawan salah satu bank syariah menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara stres kerja dengan *task performance* individu. Karena terdapat perbedaan hasil penelitian tentang stres kerja dan *task performance* individu, maka penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah stres kerja memiliki hubungan dengan *task performance* di Dinas tersebut karena ditemukan dugaan bahwa ASN memiliki *task performance* rendah yang disebabkan oleh stres kerja yang dirasakan.

Selain itu, Disnakertrans dituntut untuk lebih sering berhadapan dengan masyarakat, memfasilitasi dan menyelesaikan masalah-masalah dalam hubungan industrial, menyelenggarakan perlindungan tenaga kerja, serta menegakkan peraturan dibidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian. Hal tersebut membuat individu harus bekerja keras, bahkan terkadang mereka memanfaatkan waktu istirahatnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingginya

stressor dalam ASN Disnakertrans dapat menimbulkan permasalahan yang berdampak pada pelayanan masyarakat.

Berdasarkan pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk di akhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan nonmateriil. Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka yang dibutuhkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa) (Rizal, Parno, dan Komariyah, 2018). Dengan demikian, output dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai ajaran Islam bahwa jika seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT maka individu akan ditambahkan rasa nikmatnya yang lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas). Allah SWT berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah [9]: 105)*

Tuntutan hidup dapat membuat seseorang merasa tercekik dengan keadaan yang dialaminya. Tuntutan hidup yang dirasakan dapat membuat individu tersebut berpikir bagaimana cara mereka untuk dapat menghadapi

permasalahan hidup yang terjadi. Salah satu permasalahan hidup yang terjadi adalah dapat bersumber dalam dunia kerja yaitu dapat dikenal dengan stres kerja. Individu dapat merasakan stres kerja ketika ketika individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka mereka memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan serta merasa putus asa. Allah SWT berfirman:

يَبْنِيَّ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنَ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنَ رَوْحِ اللَّهِ

إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: “*Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir*”. (Q.S. Yusuf [12]: 87).

Berdasarkan penjabaran masalah yang telah diungkapkan di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai stres kerja serta hubungannya terhadap *task performance* individu yang terjadi pada ASN Disnakertrans di DKI Jakarta serta tinjauannya dalam Islam.

## 1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah di paparkan di atas, pertanyaan penelitian yang dapat di simpulkan adalah:

Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *task performance* individu pada ASN di Dinas Pemprov DKI Jakarta serta tinjauannya dalam Islam?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *task performance* individu pada ASN di Dinas Pemprov DKI Jakarta serta tinjauannya dalam Islam.

## 1.4. Manfaat Penelitian

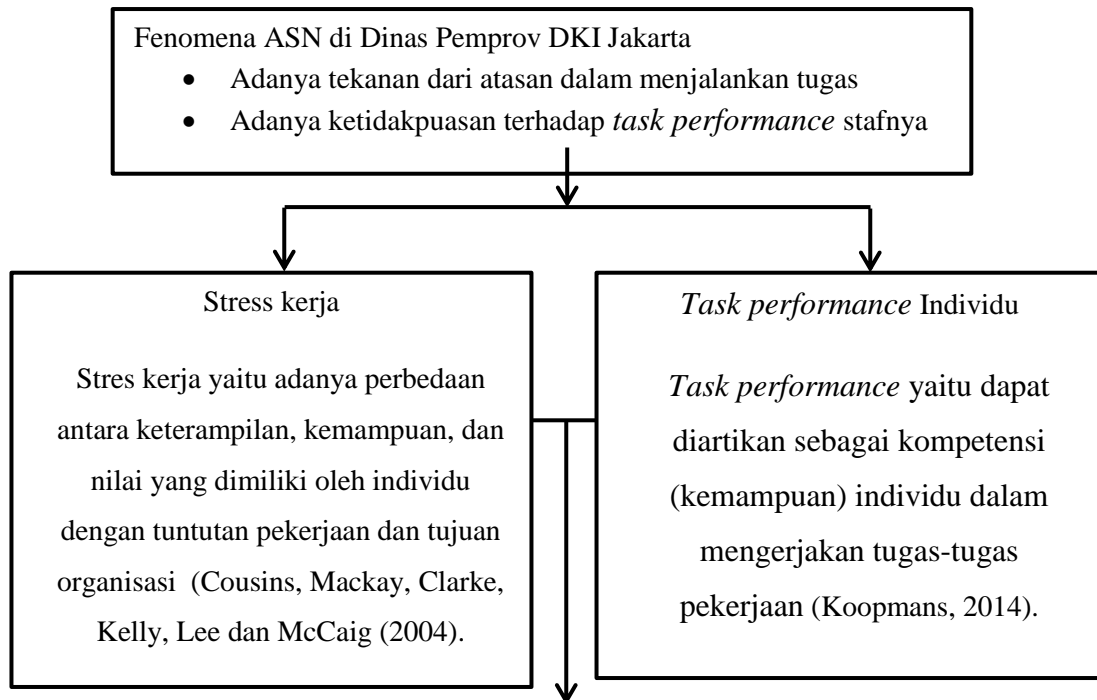
#### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca untuk menambah pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja dan *task performance* dalam suatu instansi, faktor apa saja yang mempengaruhi dan dijadikan tolak ukur pegawai dalam menghadapi stres kerja dan *task performance* dalam suatu instansi.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi dalam membentuk organisasi kerja yang solid untuk menyelesaikan serta saling tolong-menolong dalam mengerjakan tugas dan fungsi kerjanya, sebagai pegawai agar dapat meminimalisir stres kerja sehingga pekerjaan terselesaikan tepat waktu tanpa adanya penumpukan pekerjaan dan para pegawai memiliki *task performance* yang baik

### 1.5. Ringkasan Alur Pemikiran



Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *task performance* individu pada PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemprov DKI Jakarta?