

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang menyangkut desain dan implementasi suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan melibatkan sejumlah individu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Di era globalisasi ini dibutuhkan tenaga kerja yang handal, terampil, dan memiliki daya saing yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2017:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karsa (rasio, rasa, dan karsa). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) mutlak dibutuhkan keberadaannya dan diakui keeksistensinya. Meskipun suatu organisasi memiliki teknologi dan peralatan yang canggih, perkembangan informasi yang terkini, ketersediaan modal dan bahan, jika tidak ada kontribusi SDM maka akan sulit bagi organisasi untuk merealisasikan tujuannya.

“*The right man on the right place*” pada prinsipnya adalah menempatkan orang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi untuk menghindari kesalahan dalam tugas pekerjaan. Namun pada realitanya, tidak semua organisasi dapat menerapkan prinsip ini. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dan pemberlakuan kerja lembur, namun sistem ini masih kurang diimbangi dengan penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik secara materi maupun non materi.

Stres kerja adalah kondisi yang menyebabkan perubahan tingkah laku yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Konflik kerja merupakan pertentangan yang terjadi akibat adanya perbedaan persepsi, pendapat, dan nilai.

Sedangkan kinerja adalah hasil periodik yang diperoleh oleh organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja pegawai yang baik akan selalu memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo (BPBD Kabupaten Karo) adalah lembaga pemerintahan non-departemen yang memiliki tugas dalam menanggulangi bencana di daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan (Wikipedia). BPBD Kabupaten Karo selalu siaga dan tangguh serta memiliki rasa kemanusiaan yang tinggi, bekerja dengan tulus serta tidak berorientasi pada uang semata. Organisasi ini bertekad untuk melayani seluruh masyarakat, sesuai dengan visinya yaitu “Terwujudnya Kabupaten Karo yang siaga dan tangguh dalam Menghadapi Bencana”. Sementara itu misi BPBD Kabupaten Karo adalah “Melindungi masyarakat Kabupaten Karo dengan mengutamakan pengurangan risiko bencana”. Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dibutuhkan para pegawai yang dapat membantu dan bekerja menjalankan tugas-tugas dalam rangka penanggulangan bencana di daerah Kabupaten Karo. Berikut adalah daftar jumlah pegawai BPBD Kabupaten Karo berdasarkan status kepegawaiannya:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai BPBD Kabupaten Karo Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Jenis/Status Pegawai	Jumlah (Orang)
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	25
2	Pegawai Harian Lepas (PHL)	38
Total		63

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo, 2021

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur esensial dan dibutuhkan sebagai pelaksana seluruh kegiatan yang ada pada suatu organisasi. Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa BPBD Kabupaten Karo memiliki tenaga kerja yang cukup banyak. Dengan tersedianya jumlah tenaga kerja tersebut maka diharapkan seluruh anggota organisasi dapat bekerja dengan efektif dan efisien agar kinerja pegawai BPBD Kabupaten Karo dapat terus meningkat. amun pada kenyataannya kinerja pegawai BPBD Kabupaten Karo belum maksimal. Hal ini dapat dibuktikan melalui data berikut ini:

Tabel 1.2 Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo Tahun 2020

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	Lebih / (Kurang)
1	Belanja Tidak Langsung	3.652.207.486,00	2.775.215.768,00	876.991.718,00
2	Belanja Langsung	101.983.272.544,00	76.948.521.860,00	25.035.750.684,00
Jumlah		105.635.480.030,00	79.723.737.628,00	25.911.742.402,00

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa anggaran pendapatan dan belanja daerah BPBD Kabupaten Karo belum terealisasi sepenuhnya. Anggaran belanja tidak langsung sebesar Rp3.652.207.486,00 namun yang terealisasi hanya sebesar Rp2.775.215.768,00 dengan anggaran lebih sebesar Rp876.991.718,00. Begitupun dengan anggaran belanja langsung sebesar Rp101.983.272.544,00 dan yang terealisasi hanya sebesar Rp76.948.521.860,00 dengan anggaran lebih sebesar Rp25.035.750.684,00. Total anggaran secara keseluruhan sebesar Rp105.635.480.030,00 namun hanya terealisasi sebesar Rp79.723.737.628,00 sehingga jumlah pembiayaan lebih sebesar Rp25.911.742.402,00. Hal ini membuktikan bahwa dana yang sudah dianggarkan untuk menjalankan program-program kegiatan di BPBD Kabupaten Karo tidak terealisasi sepenuhnya, sehingga BPBD Kabupaten Karo belum bisa mencapai target kinerjanya pada tahun 2020.

Salah satu faktor yang berpotensi menyebabkan rendahnya kinerja pegawai BPBD Kabupaten Karo adalah stres kerja. Stres kerja yang terjadi di BPBD Kabupaten Karo dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan disiplin kerja, hal ini dapat dilihat melalui data berikut ini:

Tabel 1.3 Persentase Penilaian Produktivitas dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo Tahun 2020

No	Bulan	Persentase Rata-rata
1	Januari 2020	89,43%
2	Februari 2020	90,10%
3	Maret 2020	96,00%
4	April 2020	96,00%

5	Mei 2020	96,00%
6	Juni 2020	100,00%
7	Juli 2020	97,60%
8	Agustus 2020	90,94%
9	September 2020	90,67%
10	Oktober 2020	87,92%
11	November 2020	91,59%
12	Desember 2020	90,00%

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persentase penilaian produktivitas dan disiplin kerja pegawai BPBD Kabupaten Karo Tahun 2020 bergerak secara fluktuatif. Penurunan persentase penilaian produktivitas dan disiplin kerja pegawai BPBD Kabupaten Karo terjadi di bulan Juni hingga Desember 2020. Hal ini disebabkan oleh stres kerja sehingga berdampak pada produktivitas dan disiplin kerja.

Selanjutnya informasi lain didapatkan melalui hasil pengamatan yang dilakukan peneliti selama menjalani aktivitas magang (periode 14 Desember 2020 s/d 16 Januari 2021) di BPBD Kabupaten Karo, dimana para pegawai belum mampu mengerjakan tugas tepat waktu sesuai dengan target kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada beberapa pegawai, mereka belum bisa menyelesaikan laporan pekerjaan tahunan dengan baik. Selama melakukan aktivitas magang, peneliti ditugaskan untuk membantu merekap data. Data tersebut seharusnya selesai akhir tahun 2020, namun pada kenyataannya data tersebut belum selesai dan harus dikerjakan kembali pada tahun 2021. Hal ini terjadi akibat pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga pegawai belum mampu mengerjakannya dengan tepat waktu.

Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian yang terjadi pada pegawai BPBD Kabupaten Karo adalah beban kerja yang diberikan terlalu banyak sehingga mengharuskan pegawai melakukan kerja lembur namun tidak diiringi dengan pemberian intensif, adanya konflik peran (*role conflict*), dan lingkungan kerja yang kurang rapi dan nyaman. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Plt. Sekretaris BPBD Kabupaten Karo pada tanggal 29 Maret 2020 diketahui bahwa pegawai BPBD Kabupaten Karo khususnya dibidang

Sekretariat dan bidang Kedaruratan dan Logistik kerap melakukan lembur kerja hingga larut malam melebihi jam kerja yang seharusnya namun tidak ada penambahan gaji yang diberikan kepada mereka. Fenomena ini berpotensi mengakibatkan stres kerja. Beliau mengatakan lingkungan kerja BPBD Kabupaten Karo kurang bersih sehingga membuat para pegawai mengeluh dan tidak fokus dalam bekerja.

Selanjutnya Beliau menambahkan bahwa adanya konflik peran (*role conflict*) yang terjadi juga dapat memicu stres dan konflik kerja. Hal ini dikarenakan Beliau merangkap dua jabatan sekaligus yaitu sebagai Plt Sekretaris dan sebagai Kepala Sub Bagian (Kasubag) Keuangan. Adanya konflik peran ini menyebabkan stres kerja karena pekerjaan menuntutnya untuk melakukan dua pekerjaan berbeda sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat selesai tepat waktu dan hal ini berdampak pada penurunan kinerjanya. Adanya rangkapan jabatan tersebut juga berpotensi menimbulkan konflik kerja karena dapat membuat pegawai lain merasa cemburu/iri.

BPBD Kabupaten Karo sebagai pemberi jasa pelayanan kepada masyarakat dalam penanganan dan penanggulangan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi dan rekonstruksi berkomitmen untuk selalu siap siaga 24 jam walaupun jam operasional bekerja hanya 8 jam. Dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai rentan mengalami stres kerja dan konflik kerja karena tuntutan pekerjaan dan tugasnya dalam penanggulangan bencana. Maka dari itu penyebab stres kerja dan konflik kerja harus diketahui dan dicari cara pencegahannya agar stres dan konflik tersebut tidak berdampak buruk pada kinerja pegawai BPBD Kabupaten Karo.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Terjadinya stres kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo yang menyebabkan penurunan persentase penilaian produktivitas dan disiplin kerja.
2. Terjadinya konflik kerja antar pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo, hal ini dapat dilihat dari adanya konflik peran (*role conflict*) yang terjadi, dimana satu pegawai merangkap dua jabatan sekaligus sehingga menimbulkan kesenjangan.
3. Kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo belum optimal hal ini dapat dilihat dari Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo yang belum terealisasi sepenuhnya sehingga BPBD Kabupaten Karo belum bisa mencapai target kinerja pada tahun 2020.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil pra *survey* diatas menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja menjadi pemicu penurunan kinerja pegawai, maka dari itu penelitian ini hanya dibatasi pada masalah stres kerja, konflik kerja, dan kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Kabupaten Karo?
2. Apakah stres kerja dan konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Kabupaten Karo?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi BPBD Kabupaten Karo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pimpinan dalam mengambil kebijakan untuk mengatasi stres kerja dan konflik kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi mahasiswa dan akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pustaka dan referensi yang dapat digunakan bagi mahasiswa Universitas Quality Berastagi dan pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti guna menambah pengetahuan dan wawasan serta pemahaman dalam bidang penelitian dimulai dari pengumpulan data, pengolahan data serta penyajian data dalam bentuk laporan.