

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau suatu organisasi kesehatan. Manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi suatu instansi yang memiliki potensi dan kemampuan individu untuk mengembangkannya. Tantangan utama yang di hadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kinerja yang baik. Ardana dkk (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja tidak merasakan ketidak amanan dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah atau adanya ketidakpastian terkait durasi kerja sehingga berdampak pada stress kerja yang membuat pekerja menjadi tidak nyaman pada pekerjaan dan organisasinya.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kebumen adalah sebuah lembaga legislatif unikameral di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah, DPRD Kabupaten Kebumen memiliki 50 orang anggota yang tersebar di 9 partai politik, dengan perolehan suara mayoritas diraih oleh Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan. Beralamat di Jl. Pahlawan No. 175 Kebumen, Kebumen Jawa Tengah, Indonesia. Saat ini kantor DPRD

Kabupaten Kebumen di pimpin oleh bapak H. Sarimun, S.Sy. Kantor DPRD Kabupaten Kebumen mempunyai pegawai PNS sebanyak 30 pegawai dan non PNS sebanyak 34 pegawai.

Berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen yaitu mendapatkan fenomena stres kerja yaitu bahwa adanya ketakutan kehilangan pekerjaan yang bisa kapanpun mereka dapatkan karena adanya pengurangan pegawai non PNS. Ketakutan tersebut yaitu pemberhentian tersebut bisa dilakukan kapanpun terhadap pegawai non PNS ketika tenaga kerja yang di butuhkan sudah cukup. Tugas pegawai non PNS sangat banyak seperti hampir semua pekerjaan yang ada di kerjakan oleh pegawai non PNS, pekerjaan pegawai PNS pun sering di kerjakan oleh pegawai non PNS sehingga membuat pegawai non PNS merasa kelelahan dalam bekerja, akibatnya banyak pegawai non PNS yang sering sakit dan tidak masuk bekerja. Selain itu juga pegawai non PNS harus bisa mem *back up* pekerjaan pegawai PNS dalam melakukan pekejaanya. Pegawai non PNS juga mempunyai tekanan pekerjaan yang cukup tinggi seperti harus bisa bekerja sesuai dengan kebutuhan yang saat itu sedang di butuhkan dan kapanpun harus siap. Dalam bekerja semua pekerjaan hampir di kerjakan oleh pegawai non PNS, maka beban kerja yang dirasakan oleh pegawai non PNS sangat tinggi.

Menurut Handoko (2010) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Rivai & Sagala (2009) stres adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya

ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang. Gejala stres ditempat kerja menurut Rivai & Mulyadi (2011) yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan *energy* menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang tidak produktif. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi karena adanya tekanan dan ketergantungan yang diakibatkan oleh persyaratan pekerjaan (*job requirement*) termasuk *outcomes* yang mungkin dalam bentuk perasaan atau gejala fisik (House & Rizzo dalam Vigoda, 2002:52).

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu *job insecurity*. Seorang karyawan bisa saja kehilangan pekerjaannya karena sudah tidak lagi dibutuhkan oleh sebuah instansi. Kapanpun mereka bisa di berhentikan oleh instansi tersebut. Menurut Ayu (2019) *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stres sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Audina (2018) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak

aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut Rikardo (2019) yang meneliti tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang dan penelitian yang dilakukan oleh Kuntary (2020) dengan judul Pengaruh Antara *Job Insecurity* terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok) sama-sama mempunyai hasil dimana *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan wawancara oleh penulis tentang *job insecurity* terhadap stress kerja pada pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen yaitu karyawan merasa takut kehilangan pekerjaan dikarenakan tugas pegawai PNS sudah tidak terlalu banyak sehingga tidak lagi membutuhkan tenaga kerja pegawai non PNS. Oleh karena itu karyawan merasa stres kerja mereka meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu *job burnout* yang dirasakan oleh seorang pegawai. *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Bernardin (Rosyid:1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Menurut Kartono (2017:37) dalam Tanyar (2019:5) mengemukakan bahwa *Burnout* adalah suatu situasi atau pengalaman individu yang digambarkan dengan kelelahan, tekanan kerja dan prestasi

individu yang berkurang. Menurut penelitian Kardiawan (2018:4) merekomendasikan bahwa *burnout* merupakan masalah yang signifikan bagi asosiasi, pebisnis, dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Amir (2019) dengan judul Pengaruh Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Body Rangka Pt. X mendapatkan hasil bahwa *job burnout* berpengaruh terhadap stres kerja. Maka dari itu ketika tingkat kelelahan seorang karyawan tinggi maka akan meningkatkan stres karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara oleh penulis tentang *job burnout* terhadap stress kerja pada pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen yaitu kelelahan dalam bekerja yang dirasakan pegawai non PNS sangat tinggi, dimana pegawai non PNS harus bisa bekerja melebihi jam kerja, dan terkadang pegawai non PNS juga di perintahkan untuk dinas luar kota kapanpun dan dimanapun. Dari kelelahan dalam bekerja menyebabkan stres kerja yang tinggi dan juga mengakibatkan penurunan kesehatan pada pegawai sehingga mengalami sakit dan tidak bisa berangkat kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Menurut Gopher dan Doncin (1986) beban kerja diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau

karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2019) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. La Luna Semarang) mendapatkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara oleh penulis tentang beban kerja terhadap stress kerja pada pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen yaitu pekerjaan yang harus di kerjakan pegawai non PNS sangat banyak, pegawai non PNS harus bisa mem-*back up* semua pekerjaan pegawai non PNS dan harus bisa bekerja secepat mungkin dan sebaik mungkin. dari banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan dan di selesaikan maka membuat tingkat stres kerja pegawai non PNS tinggi.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB BURNOUT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI NON PNS KANTOR DPRD KEBUMEN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan yang akan menentukan kelangsungan organisasi itu sendiri dalam jangka panjang. Adanya *Job insecurity*, *job burnout* dan beban kerja yang terjadi pada karyawan akan berpengaruh terhadap stress kerja pegawai. Untuk itu peneliti mengajukan perumusan masalah sebagai berikut bagaimana pengaruh *Job insecurity*, *job burnout* dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap stress kerja Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen?
2. Apakah *Job burnout* berpengaruh terhadap stress Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen?
4. Apakah *Job insecurity*, *job burnout* dan beban kerja berpengaruh secara silmutan terhadap stress kerja Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Karena berbagai keterbatasan dan agar tidak meluas permasalahan maka penelitian yang akan dibatasi pada :

1. Membatasi populasi penelitian pada Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen.
2. Membatasi variabel penelitian pada :
 - a. Stres Kerja

Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stres kerja (Dar et al., 2011). Menurut Jin et al., (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

- 1) Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
- 2) Gelisah adalah perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
- 3) Tekanan adalah suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri

- 4) Frustrasi rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

b. *Job insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

Menurut Ayu (2019) *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan.

Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *Job insecurity*, yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu.
- 2) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 4) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.
- 5) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

c. *Job burnout*

Menurut Pines & Aronson dalam Efa (2011), burnout merupakan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Pengukuran burnout pada penelitian ini mengadopsi dari indikator yang digunakan oleh Maslach dalam Diaz(2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) yang dibatasi oleh:

- 1) Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- 2) Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
- 3) Kelelahan mental seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri.
- 5) Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

d. Beban Kerja

Menurut Gopher dan Doncin (1986) beban kerja diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Indikator beban kerja menurut Chandra (2017) yaitu :

- 1) Tekanan waktu
- 2) Jadwal kerja dan jam kerja
- 3) Efisiensi waktu

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap stress kerja Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *job insecurity*, *job burnout* dan beban kerja secara simultan terhadap stress kerja Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini mengenai pengaruh *job insecurity*, *job burnout*, dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian yang akan mendatang dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Putra Bangsa khususnya pada jurusan sumber daya manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan oleh organisasi sebagai bahan masukan untuk dapat mengelola stres kerja pegawai yang terjadi pada Pegawai Non PNS Kantor DPRD Kebumen.

