

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor stres pada pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu bekerja dengan baik dalam rangka memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Perkembangan zaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidakpastian yang tinggi saat ini, menimbulkan banyak tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan di

lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan yang timbul dan dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan kecemasan bagi karyawan. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami karyawan pada khususnya disebut stres. Stres adalah kegembiraan, kecemasan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan yang diberikan pada seorang individu dianggap melebihi kemampuan penyesuaiannya (Hellriegel dan John, 2004).

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Tanpa manusia, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktifitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Perlu disadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik yang diimplementasikan dengan cara memberikan pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraan kepada karyawan, sehingga mereka dapat terdorong untuk dapat memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja adalah salah satu Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen setingkat Dinas/Badan yang berbentuk Satuan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan, yang dalam

melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja KabupatenKebumen memiliki pegawai dengan status ASN dan non ASN. Berdasarkan beberapa pertimbangan, penelitian ini hanya mengambil subjek pegawai dengan status non ASN. Karena pegawai non ASN dengan variabel yang ada (beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir), lebih cenderung untuk mengalami gejala stres kerja dibanding dengan pegawai ASN.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen memiliki pegawai non ASN dengan jumlah yang lebih banyak daripada pegawai ASN. Rincian pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebagai berikut :

Tabel I- 1
Data Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai ASN	47
2.	Pegawai Non ASN (Satpol PP)	87
3.	Pegawai Non ASN (Damkar)	67
Total		201

Sumber : Satpol PP Kabupaten Kebumen Tahun 2022

Beban kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Winarsunu, 2008). Berdasarkan hal yang dikemukakan oleh Winarsunu (2008) beban kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya stres kerja, karena pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu, hal tersebut harus sesuai dengan kemampuan fisik dan

kognitif pekerja. Apabila kemampuan fisik dan kognitif pekerja tidak sesuai maka hal tersebut berpotensi terjadinya stres.

Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak dapat menimbulkan kebosanan (Dewi, 2013).

Pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen cenderung dapat mengalami stres kerja. Hal tersebut salah satunya dipicu oleh beban kerja yang berbeda dengan pegawai non ASN pada kantor atau instansi lain. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Praja sering melaksanakan kegiatan atau tugas pada hari libur atau tanggal merah. Sebagai contoh, disaat yang lain libur dan cuti pada Hari Raya Idul Fitri, anggota Satuan Polisi Pamong Praja tetap bertugas dalam rangka pengamanan pelaksanaan perayaan Hari Raya Idul Fitri. Selain itu sebagai anggota Satuan Polisi Pamong Praja, tetap harus melaksanakan perintah kapanpun pimpinan memberikan perintah, sehingga mereka harus selalu siap apabila pada saat sedang tidak bertugas, tetapi ada perintah untuk melaksanakan tugas.

Secara administrasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen melaksanakan 5 (lima) hari kerja, dengan jam kerja Senin sampai dengan Jumat pukul 07.30 – 16.00 WIB dan hari Jumat pukul 07.30 – 11.00 WIB . Tetapi pada kenyataannya anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen bisa melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja dengan jam kerja yang tidak menentu, atau tidak dapat dipastikan waktu pelaksanaannya. Hal tersebut terjadi karena sebagai instansi pelayanan publik, banyaknya tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan diluar hari dan jam kerja tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pejabat struktural yang menangani kepegawaian, stres kerja yang dialami pegawai non ASN pada Satuan Polisi pamong Praja Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari gejala-gejala yang muncul, antara lain sebagai berikut, sebagian besar pegawai non ASN menjalankan tugas tidak dengan maksimal, hanya sesuai rutinitas dan formalitas saja. Pegawai non ASN banyak yang tidak disiplin, sering terlambat masuk kerja, bahkan ada yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Selain dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja juga dipengaruhi adanya ketidakpastian yang dirasakan oleh pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja. Ketidakpastian tersebut meliputi ketidakpastian dalam menjalankan tugas, adanya *job insecurity* serta adanya ketidakpastian akan kesejahteraan diri. Perasaan tersebut akan mengganggu saat pegawai bekerja yang dapat berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja.

Tidd and Friedman (2002) menyatakan bahwa ada 2 (dua) tipe ketidakpastian dalam organisasi. Tipe pertama berkaitan dengan peran dan pekerjaan, dan tipe kedua berkaitan dengan performa dan *outcome* kerja. Ketidakpastian tipe pertama berkaitan dengan ketidakpastian pegawai akan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan tipe kedua yaitu ketidakpastian akan mendapatkan pengakuan atau timbal balik dari perusahaan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Tingginya ketidakpastian dalam perusahaan akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

Rahardjo (2004) menyatakan bahwa ketidakpastian dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Ketidakpastian dalam organisasi dapat berupa pekerjaan yang tidak jelas, adanya peluang kehilangan pekerjaan, ada kemungkinan pekerjaan yang dilakukan tidak dilakukan lagi, ketidakjelasan jenjang karir, kecilnya peluang promosi dan kenaikan jabatan, peran yang tidak jelas sehingga kebebasan dalam pengambilan keputusan tidak didapatkan. Ketidakpastian dalam organisasi ini akan membuat karyawan bingung dan mengganggu kinerja karyawan. Hal yang paling rentan dan sering terjadi adalah terjadinya stres kerja.

Sebagai pegawai non ASN, kontrak kerja di tandatangi hanya untuk jangka waktu yang terbatas, yaitu 1 (satu) tahun. Setelah selesai melaksanakan kontrak kerja, maka dapat diperbarui dan bekerja lagi, setelah dilakukan evaluasi kinerja oleh pimpinan. Tetapi hal tersebut tidak serta merta secara otomatis akan dapat melanjutkan pekerjaan sebagai pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja. Karena pada setiap tahun spesifikasi

bagi pegawai non ASN yang direkrut selalu mengikuti perkembangan, dan pegawai non ASN yang lolos terus dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya.

Hal tersebut ditambah lagi bahwa jumlah pegawai non ASN yang dibutuhkan berkaitan erat dengan anggaran yang tersedia, sehingga ada kemungkinan pada saat anggaran berkurang maka jumlah pegawai non ASN juga harus dikurangi. Ketidakpastian peran karena adanya peluang kehilangan pekerjaan tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja.

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan perilaku stres. Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Sebagai pegawai non ASN, pengembangan karir dalam bekerja jelas berbeda dengan pegawai ASN. Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS ada jenjang karir yang dapat diraih oleh ASN, seperti

kenaikan pangkat dan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan kriteria yang telah dipersyaratkan. Sedangkan pegawai non ASN tidak ada aturan yang mengatur mengenai jenjang karir tersebut, sehingga tidak ada harapan untuk bisa mendapatkan tingkatan lebih walaupun sudah bekerja secara maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal tersebut tentu dapat berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja pada pegawai non ASN.

Stres kerja sebagai ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi, dkk. 2014). Stres kerja adalah suatu bentuk reaksi fisik dan emosional yang terjadi karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan pekerja, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Niosh, 2000).

Stres kerja sebagai bentuk suatu tekanan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko (2012, hal. 200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, ketidakpastian peran, pengembangan karir dan stres kerja dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpastian Peran dan Pengembangan Karir Terhadap Stres Kerja Pegawai Non ASN Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen”.

1.2 Rumusan Masalah

Stres kerja berkaitan erat dengan kemampuan sumber daya manusia, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan mengurangi faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai. Salah satu cara untuk mengurangi timbulnya stres kerja pada pegawai adalah dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu juga pegawai selalu diberikan pemahaman tentang peran dan tugasnya, kesejahteraan pegawai diperhatikan, untuk menghindari munculnya *job insecurity*. Selanjutnya pengembangan karir pegawai dirumuskan secara jelas, pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan (*reward*) dan pegawai yang melakukan kesalahan/pelanggaran pada saat bekerja diberikan sanksi (*punishment*) sesuai aturan yang berlaku, sehingga dapat memacu pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Dalam perumusan masalah, penulis mencoba mengidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah ketidakpastian peran berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?

4. Apakah beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berkaitan dengan beban kerja, ketidakpastian peran, pengembangan karir serta stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
 - a. Menurut Rivai dan Sagala dalam Iresa, dkk, (2015) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Indikator stres kerja menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :
 - 1) Psikologis.
 - 2) Fisik.
 - 3) Perilaku.
 - b. Menurut Meshkati (Tarwaka, 2015), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai

tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.
 - 2) Faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor.
- c. Duncan (1972) mendefinisikan ketidakpastian sebagai kurangnya informasi mengenai faktor-faktor lingkungan terkait dengan situasi dilakukannya pengambilan keputusan. Ketidakpastian memiliki aspek-aspek:
- 1) Kekurangan informasi.
 - 2) Penyelesaian masalah.
 - 3) Prediksi sesuatu.
 - 4) Lingkungan yang tidak dapat diprediksi.
- d. Dessler (2007) mendefinisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2003) adalah sebagai berikut:
- 1) Pelatihan.
 - 2) Promosi.

3) Mutasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketidakpastian peran terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir terhadap stres kerja pegawai di perusahaan
2. Secara praktis, penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen agar mengetahui pengaruh beban kerja, ketidakpastian peran dan

pengembangan karir terhadap stres kerja pegawai non ASN, sehingga dapat melakukan upaya untuk mengurangi stres kerja pegawai non ASN yang berada disana, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai non ASN yang ada.