

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk mengelola, mengatur, dan merencanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hak dan kewajiban setiap pegawai yang ada didalam organisasi. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah organisasi. Tetapi, manusia bisa menjadi pusat keberhasilan dan kesuksesan bagi organisasi apabila potensi mereka dapat dikembangkan secara optimal. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni dan memadai secara otomatis organisasi akan kesulitan dalam meraih tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia didalam suatu organisasi harus dipelihara dengan baik.

Sumber daya manusia yang kompeten dan kinerja karyawan yang baik akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi tersebut. Aktivitas organisasi bisa berjalan dengan baik apabila didukung oleh unsur-unsur lain untuk

mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur-unsur tersebut seperti kepemimpinan yang efektif, suasana lingkungan kerja yang kondusif, dan sarana dan prasarana kerja yang mendukung.

Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Pegawai sebagai unsur dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Masing-masing pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh organisasi salah satunya stres kerja pada pegawai. Pada kondisi seperti saat ini menuntut setiap sumber daya manusia yang ada didalam organisasi harus memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan agar tercapai dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Dengan adanya tuntutan pencapaian kinerja yang tinggi, maka akan menjadi suatu tekanan bagi para pegawai pada saat bekerja, seperti pencapaian target dari lingkungan kerja, dan rekan kerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Karena setiap pegawai memiliki potensi yang berbeda-beda dan juga tidak semua pegawai memiliki kemampuan kinerja yang tinggi.

Selain stres kerja pemberian *reward* juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan didalam suatu organisasi, karena dengan adanya pemberian *reward* tersebut menjadi salah satu bentuk perhatian organisasi terhadap pegawai yang

telah bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik. Karena dengan adanya pemberian *reward* yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pegawai, akan menimbulkan rasa terhadap diri pegawai karena merasa diperhatikan sebagai orang yang telah bekerja keras sehingga timbul rasa puas terhadap apa yang telah dikerjakan dan didapatkan selama bekerja.

Reward (Penghargaan) merupakan salah satu cara untuk memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Irham Fahmi (2016:64) *reward* (penghargaan) merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Tinggi rendahnya *reward* (penghargaan) yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat diukur dari gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

Dinas perhubungan (DISHUB) merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 40 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas pokok, fungsi dan tata kerja perangkat daerah, dinas perhubungan Kota Tasikmalaya mempunyai tugas pokok “membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang perhubungan”.

Setiap pegawai di dinas perhubungan Kota Tasikmalaya memiliki tanggung jawab dan tugas yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Mereka harus bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing dan dituntut untuk

mencapai target yang telah ditentukan guna untuk mencapai tujuan organisasi. Pada kondisi saat ini mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu seperti dalam hal teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, tuntutan terhadap hasil kerja dan peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika pegawai sebagai individu tidak bisa menyesuaikan diri dengan cepat maka hal ini dapat diartikan sebagai kondisi yang dapat mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres pada pegawai yang bersangkutan.

Selain itu, dilihat dari situasi saat ini beban kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya bertambah serta memiliki risiko yang sangat besar. Hadirnya Coronavirus 2019 (COVID-19) pada awal tahun 2020 di Indonesia yang menjadi penyebab bertambahnya tugas para pegawai instansi khususnya Dinas Perhubungan yang masuk dalam SATGAS COVID-19 yang bertugas untuk menerapkan protokol kesehatan kepada masyarakat dan memiliki risiko yang sangat besar, akan tetapi masih banyak masyarakat yang tidak peduli dengan peraturan pemerintah. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai bertambah dan waktu yang tidak dapat ditentukan.

Dengan segala tekanan yang ada, pegawai terus berupaya untuk tetap menstabilkan kinerjanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa besar pendapatan yang diterima dari pembayaran retribusi yang dibayar untuk tempat yang digunakan oleh masyarakat, karena itu pegawai harus memantau setiap pelaku usaha agar tetap membayar retribusi tepat waktu dan tidak terlambat. Selain itu pegawai juga memiliki tugas untuk terjun secara langsung ke lapangan.

Hal ini dilakukan untuk melakukan pengawasan setiap kendaraan umum antar kota maupun antar provinsi. Ketika terdapat kendaraan yang masa berlaku izin beroperasi telah habis maka akan dilakukan tindakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Disituasi pandemi saat ini pembatasan kegiatan sosial yang dilakukan juga berdampak terhadap pemasukan retribusi yang didapat oleh Dinas Perhubungan. Hal ini karena banyak angkutan perkotaan yang berhenti beroperasi. Selain itu pendapatan yang didapatkan dari retribusi parkir juga ikut menurun akibat adanya pembatasan sosial ini.

Upaya pemberian *reward* (penghargaan) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya masih kurang maksimal, padahal pemberian *reward* sangat penting didalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuannya. Karena dengan pemberian *reward* (penghargaan) yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai maka secara tidak langsung mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga segala tujuan yang sudah di rencanakan oleh organisasi akan tercapai dengan maksimal. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian berkaitan dengan masalah stres kerja dan *reward* yang hasilnya akan disajikan dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TASIKMALAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu pengaruh stres kerja dan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja pegawai, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana tingkat stres kerja dan *reward* (penghargaan) mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Tingkat stres kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya
2. Sistem *reward* (penghargaan) pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya
3. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya
4. Pengaruh stres kerja dan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja pegawai.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan jadi bahan pertimbangan dan masukan sebagai bagi organisasi yang dapat digunakan untuk upaya peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi khalayak tentang stres kerja, *reward* (penghargaan), dan kinerja pegawai, juga sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan akademi.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.191, Sukamulya, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Kode Pos 46151. Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 6 bulan, terhitung mulai dari bulan November tahun 2020 s.d bulan Juni tahun 2021 sesuai dengan jadwal yang terdapat pada lampiran 2 halaman 90.