

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource (HR)* adalah seseorang manusia yang memiliki peranan penting sehingga tidak bisa lepas dan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan (Snell & Bohlander, 2013). Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai pondasi untuk mengangkat kesuksesan atau keberhasilan dari perusahaan itu sendiri (Aziz, 2017). Sebab, apabila tidak adanya pegawai perusahaan tersebut tidak bisa menjalankan visi misi yang sudah dibuat oleh perusahaan dan tidak akan berjalan (Soane, 2015). Menurut Ajabar (2020:4), sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Dalam suatu keberlangsungan untuk memperoleh kegiatan yang terlibat dalam kepegawain disuatu tempat kerja memiliki banyak hal yang diperlu dipahami dan ditaati sehingga setiap sumber daya manusia mampu untuk terus bertahan dan bertumbuh dalam perusahaan tersebut (Sutrisno, 2016:6). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan modal terpenting yang dimiliki perusahaan dalam menentukan daya saing sebuah perusahaan dan sumber daya manusia mempunyai etos kerja tinggi sebagai faktor utama penentu keberlangsungan aktivitas perusahaan (Mangkunegara 2017:67).

Didalam suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, jujur, patuh serta memiliki kemampuan dalam pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Suparyadi, 2015:2). Supaya pengelolaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka harus memiliki suatu pemimpin yang bertanggung jawab dalam sistem kepemimpinannya sehingga perannya dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya dengan kinerja pegawai (Sutrisno, 2016:229). Oleh sebab itu, dalam suatu

keberlangsungan untuk memperoleh kegiatan yang terlibat dalam kepegawain disuatu tempat kerja memiliki banyak hal yang diperlu dipahami dan ditaati sehingga setiap sumber daya manusia mampu untuk terus bertahan dan bertumbuh dalam perusahaan tersebut (Rivai dan Mulyadi, 2012). Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia untuk dapat menjadi faktor produksi utama perusahaan agar mampu terus menggunakan dan memahami atas perubahan teknologi yang semakin canggih (Widodo, 2015).

Menurut Murty (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan pada perusahaan dikarenakan untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang berada pada perusahaan tersebut. Menurut Hardjana (2016:15), komunikasi ialah insiden sosial yang paling lebih banyak didominasi terjadi pada kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat krusial manakala manusia perlu bekerja sama dengan manusia yang berbeda dan terus membentuk korespondensi (Rialmi & Morsen, 2020).

Tekanan dalam dunia kerja dapat diartikan sebagai ketakutan dan ketegangan yang akan dirasakan oleh setiap pegawai. Tekanan itu muncul ketika pegawai memiliki masalah seperti bertikai dengan pegawai lain, masalah keluarga, pekerjaan yang berlebihan dan akhirnya menumpuk, serta berbagai kesulitan yang membuat tekanan tersebut menjadi elemen yang sulit untuk dihindari (Wartono, 2017).

Badan Pengawasan Pemilihan Umum (Bawaslu) adalah suatu lembaga pengawasan pemilu yang memang dibentuk untuk mengawasi tahapan penyelenggara pemilu, menerima aduan masyarakat, dan menangani kasus pelanggaran administratif pemilu serta pelanggaran pindaan terhadap pemilu yang berdasarkan dengan tingkatan peraturan perundang-undangan di dalam Bawaslu yang diatur pada undang-undang N0.7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

Sejarah dalam pelaksanaan pemilu di Indonesia, yaitu muncul dengan istilah pengawasan pemilu di era 1980-an. Yang dimana pelaksanaan pemilu pertama kali dilaksanakan di Indonesia pada tahun 1955 (belum dikenal dengan istilah pengawasan pemilu). Pada saat itu terbuat *trust* diseluruh peserta dan masyarakat tentang penyelenggaraan pemilu yang digunakan sebagai lembaga permanen yang

saat itu disebut dengan Konstituante. Seiring dari tahun ketahun perubahan terkait dengan kelembagaan pengawasan pemilu tertera dalam undang-undang Nomor 12 Tahun 2003. Dalam undang-undang tersebut memberikan penjelasan pelaksanaan pemilu di bentuk sebagai sebuah lembaga *Ad hoc* (sementara) yang tidak terlepas dengan struktur Komisi Pemilihan Umum (KPU). Selanjutnya undang-undang Nomor 22 Tahun 2007, menguatkan tentang penyelenggaraan pemilu dengan membentuk sebuah lembaga yang dinamakan Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu).

Bawaslu Provinsi DKI Jakarta memiliki struktur organisasi yang mengharuskan pegawainya memiliki kompetensi yang sesuai dengan bagian-bagian atau divisi. Bagian administrasi, bagian pengawasan (Humas) dan hubungan masyarakat, bagian penanganan pelanggaran, penyelesaian sengketa proses dan hukum. Kompetensi pegawai bawaslu pertama yang dibutuhkan pengawas pemilu adalah komunikasi khususnya pada bagian hukum, humas data dan informasi. Para pengawas pemilu harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif dan efisien, mampu berbicara terkait kepemiluan, serta mampu menggunakan media dan sarana komunikasi.

Pada tahun 2020-2022 Badan pengawasan Pemilu (Bawaslu) mempersiapkan menjadi pelopor bagi partai-partai yang ingin mendaftar dan segenap orang-orang yang ingin mendaftarkan dirinya kepartai-partai tersebut, sehingga Badan pengawasan Pemilu (Bawaslu) menyiapkan strategi yang matang untuk mencapai melalui visi, misi, tujuan dan sasaran pada indikator kinerja pada tahun 2024 yaitu dengan pemilihan presiden beserta partai-partainya sehingga sesuai dengan STOK baru bagi kinerja pegawainya dalam melakukan tugas masing-masing. Berikut ini pada tabel 1.1 menunjukkan kinerja pegawai Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu).

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) tahun 2020-2022

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Memiliki disiplin kerja dan kehadiran yang baik dalam bekerja	100%	84%	86%	89%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	83%	85%	87%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	80%	86%	88%
4.	Memiliki produktivitas kerja dan motivasi yang tinggi	100%	84%	88%	88%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik	100%	86%	88%	90%
	Jumlah		83%	86%	88%

Sumber data : Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu)

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat kinerja pegawai pada tahun 2020-2022 mengalami fluktuasi dan belum dapat mencapai target kinerja pegawai sebesar 100%. Secara umum kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) belum dikatakan optimal dikarenakan beberapa aspek penilaian dari tahun 2020-2022 hanya mencapai 83%, 86%, dan 88% sehingga belum mencapai pada target kinerja pegawai yaitu sebesar 100%.

Menurut Rialmi (2020), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri pegawai untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik, karena disiplin menjadi sebuah keberhasilan seseorang dalam proses bekerja. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan pemahaman, kesadaran

serta kebersediaan pegawai dalam menaati seluruh ketetapan dalam perusahaan tersebut sehingga dapat memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, dan mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2023), Sofia (2023) dan Camelie (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nuraini (2013:114), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dicapai melalui pengakuan, hasil, lokasi, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Meskipun kompensasi itu penting, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih mementingkan pekerjaannya dari pada pelayanannya. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan karena kepuasan merupakan sikap positif yang dimiliki pegawai atas pekerjaan itu sendiri, dan tingkat keseimbangan antar apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh atau antar kebutuhan dengan penghargaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2023), Darmawan (2023), Kusumaningtyas (2023) dan Varizka (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rolbbins (2008) mengemukakan bahwa stres ialah lingkungan dinamis dimana seseorang menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan terkait dengan hal-hal yang sangat diinginkan dan hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan. Gejala stres kerja antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak stabil, ketidakmampuan untuk rileks, kecemasan, ketegangan, ketakutan dan masalah pencernaan. Oleh karena itu, stres akibat pekerjaan berdampak pada kesehatan mental seseorang sehingga meningkatkan emosi, ketidakseimbangan fisik dan psikologis, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabilah (2023), Wardani (2023) dan Salamah (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang terkait dengan Judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Terdapat adanya penurunan dalam kinerja pegawai. Dengan dilakukannya penelitian ini mencari suatu solusi untuk bagaimana menaikkan kinerja pegawai serta perusahaan terus dapat bertahan dalam mencapai dan meningkatkan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka rumusan masalah yang akan saya teliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian akan selalu mempunyai cara tersendiri untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan perumusan masalah yang telah saya paparkan untuk dilakukan penelitian, maka tujuan penelitian dalam penelitian saya adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan kegunaan penelitian yang hendak dicapai, semoga bermanfaat bagi semua orang.

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat terus mengembangkan kinerja pegawai serta lingkungan kerja untuk dapat terus berkembang lebih pesat dengan terus mengikuti perkembangan zaman dengan melakukan atau membuat inovasi-inovasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini bagi penulis diharapkan bisa terus mencari wawasan dan menerapkannya dalam diri sendiri agar dalam masuk dunia kerja mampu menerapkan kedisiplinan dan memberikan kepuasan dari hasil kerja untuk sendiri ataupun untuk perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk pembaca bisa menjadi bahan pengetahuan dan berkontribusi menjadi referensi yang baik dalam penelitian dimasa depan.

