

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama dan yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memantau dan mengatur pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang baik. Dalam menghadapi persaingan era globalisasi saat ini perusahaan harus bekerja dengan efektif dan efisiensi. Persaingan di perusahaan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas dalam upaya pencapaian tujuan bersama.

Perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia secara optimal, perusahaan harus menciptakan keunggulan bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan. Semua perusahaan harus siap untuk berpartisipasi dalam persaingan guna menghadapi segala tantangan di masa yang akan datang.

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak lepas dari bekerja sama satu sama lain, kelompok maupun individu. Maka dari itu, dalam menjalankan tugas, pegawai perlu perhatian khusus dari pemimpin atau atasan untuk mengatur pegawainya. Peran seorang pemimpin sangat berperan besar membawa pegawai untuk terus bekerja dengan baik dan semangat yang akan berpengaruh kepada kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur secara umum mempunyai tugas melaksanakan pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta penggerak ketahanan keluarga. Perhatian terutama diberikan kepada peningkatan rasa aman bagi perempuan dan anak. Keamanan tersebut tercipta melalui kuatnya kesadaran masyarakat untuk peduli terhadap lingkungan sekitar. Peran masyarakat juga diimbangi dengan upaya perbaikan pelayanan yang mampu meningkatkan respon atas pengaduan korban kekerasan secara baik dan cepat.

Berikut adalah data capaian kinerja yang di dapatkan penulis dari Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur:

Tabel 1.1

Persentase Capaian Kinerja Pegawai Sudin PPAPP Jakarta Timur

No	Indikator	Target	Tahun		
			2018	2019	2020
1.	Orientasi Pelayanan	100%	79%	77%	75%
2.	Integritas	100%	78%	75%	73%
3.	Disiplin	100%	79%	76%	75%
4.	Komitmen	100%	78%	75%	73%
5.	Kerjasama	100%	76%	74%	72%
6.	Kepemimpinan	100%	75%	73%	72%
Rata-rata			77,5%	75%	73,3%

Sumber : Data Laporan Kinerja Pegawai Sudin PPAPP Jakarta Timur

Berdasarkan tabel persentase di atas, capaian kinerja pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur masih belum optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, meskipun begitu Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator-indikator tersebut dengan cara meningkatkan kualitas evaluasi kinerja, menjalin koordinasi yang lebih baik antar unit kerja, serta meningkatkan kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena akan menimbulkan menurunnya kinerja, semangat dan mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta tepat waktu. Tujuan dilakukannya manajemen stres kerja adalah untuk mengantisipasi stres kerja dan mencegah efek yang lebih buruk pada pegawai.

Sasono (2004) dalam Gaffar (2012) mengemukakan bahwa stres

memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stress kerja adalah sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dampak negatif dari stres kerja adalah penurunan kinerja pegawai yang kritis.

Pada penelitian terdahulu menjelaskan mengenai Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai: (Hulaifah Gafar, 2012) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan hal penting yang harus terjadi antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan kerja di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena sebagai pegawai membutuhkan sesuatu untuk menumbuhkan keinginan mereka agar dapat bekerja lebih baik, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.

B.Shannon dan W. Weaver dalam buku *Mathematical Theory of Communication* (1949) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang secara sengaja dan tidak sengaja mempengaruhi satu sama lain.

Pada penelitian terdahulu menjelaskan mengenai Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai:

(Ginting, 2018) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya kepemimpinan transformasional adalah bahwa pemimpin membawa harapan yang positif bagi pegawai dan membuat pegawai melakukan yang terbaik. Pimpinan atau atasan memiliki kemampuan untuk memotivasi pegawai dan mendorong pegawai untuk berkembang dengan cara memberikan motivasi, saran dan solusi bila pegawai mengalami kesulitan.

Bass (1998) dalam swandari (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin atau atasan yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu.

Pada penelitian terdahulu menjelaskan mengenai Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai: (Putri & Sariyathi, 2017) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas seorang pegawai tentu dijadikan sebagai sebuah acuan kinerja yang dicapainya. Dampak yang ditimbulkan terhadap penurunan kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan atau atasan di sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut. Para pegawai juga harus meningkatkan etos kerja dalam menyelesaikan segala bentuk tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur?
2. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur?
3. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini

sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apa pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apa pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Sebagai pemahaman dan wawasan pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang kinerja pegawai.
2. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat, dan juga sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai hasil yang maksimal.
3. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran bagi ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.