

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu negara. Berbagai keahlian dan kompetensi sumber daya manusia sangat beragam, baik kompetensi di bidang keahlian teknis sampai pada keahlian dalam pengambilan keputusan. Keahlian selalu dituntut dalam sumber daya manusia agar manusia mampu bekerja sesuai standar yang ada dalam aturan perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri dalam sebuah manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Dengan lain maksud bahwa kelangsungan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Niessen, Weseler et al. 2016)

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah instansi baik instansi pemerintahan maupun instansi swasta. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu instansi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawainya (Rozarie and Indonesia 2017). Kualitas SDM mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan gambaran kualitas SDM yang dimiliki oleh setiap pegawai (TELAUMBANUA 2019).

Pegawai merupakan asset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program-program

yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Sebagai pelayan publik, maka pemerintahan harus bertanggung jawab dan terus berupaya untuk dapat menunjukkan suatu pelayanan yang terbaik kepada semua lapisan masyarakat (Hasibuan 2016)

Selama ini masih banyak ditemukan pandangan masyarakat yang menganggap kinerja birokrasi masih belum menunjukkan pelayanan yang maksimal. Permasalahan pada pelayanan di Indonesia merupakan fenomena permasalahan terhadap pelayanan di negara ini, ini mengindikasikan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan birokrasi publik masih rendah. Adanya krisis kepercayaan terhadap pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya, mengakibatkan adanya persepsi yang bertolak belakang, yang menganggap bahwa pemerintah ada untuk dilayani bukan pada perannya sebagai pelayan masyarakat.

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintahan sekarang ini harus menggunakan Standar Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 dimana setiap aparatur sipil negara diwajibkan untuk menyusun program kerja dan penetapan sebuah target yang akan dicapai selama satu tahun. Penilaian ini adalah suatu rangkaian proses manajemen kinerja yang secara keseluruhannya dimulai dari penyusunan perencanaan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), tolak ukur dalam penilaian ini meliputi berbagai aspek, yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas, waktu, dan aspek biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian ini SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara capaian target dengan rencana kerja yang telah disusun. Setiap penilaian dilakukan tahapan analisis terhadap apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan ini dijadikan sebagai umpan balik serta menyusun

rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Sistem penilaian kerja setiap ASN memiliki sifat terbuka, diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat menciptakan interaksi yang baik antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai dalam rangka objektivitas dari penilaian yang dilakukan dan juga mendapatkan kepuasan kerja setiap pegawai (Jaenudin and Chairunisa 2015)

Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman sebagai salah satu instansi pemerintah yang sangat besar perannya sebagai pelaku tugas pemerintahan di Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Untuk menunjang keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh pemerintah, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman telah membuat perencanaan program dan target program yang diharapkan.

Apabila dilihat dalam 3 tahun terakhir, sasaran kerja pegawai (SKP) cenderung mengalami penurunan. Kinerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman tercermin dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan. Adapun capaian kinerja dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Sasaran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman tahun 2019**

No	Sasaran	Indikator tujuan/ sasaran	Target kinerja	Realiasi kinerja
1	2	3	4	5
1	Penanganan masalah kesejahteraan sosial	Indeks penangana masalah kesejahteraan	79,04	86,90

	meningkat	social		
2	Perlindungan dan Jaminan Sosia	Persentase PMKS yang memperoleh perlindungan dan jaminan sosial	89	85,92
3	Advokasi dan Rehabilitasi Sosial	Persentase PMKS yang tertangani dengan advokasi dan rehabilitasi social	75	77,89
4	Data, Informasi dan Pemberdayaan Sosia	Persentase PSKS yang aktif 8	86,80	86,35

Sumber: Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman, 2019

Capaian indikator kinerja Dinas Sosial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman masih belum optimal karena masih ditemukan beberapa item sasaran kinerja yang tidak terealisasi seperti target yang telah ditetapkan, pada Indeks penangana masalah kesejahteraan sosial didapatkan target sebesar 86,90 %, jauh melampaui target yang ditetapkan sebesar 79,04%. Program Perlindungan dan Jaminan Sosial membukukan realisasi kinerja sebesar 85,92%, lebih rendah dibanding targetnya sebesar 89%. Hal yang sama juga ditemukan pada Program Advokasi dan Rehabilitasi Sosial. Program ini membukukan capaian sebesar 77,89 %, lebih tinggi dibanding target yang ditetapkan sebesar 75%. Namun capaian kinerja Program Data, Informasi dan Pemberdayaan Sosial juga dibawah target. Target program tersebut sebesar 86,80% sedangkan capaian kerjanya sebesar 86,35%.

Hasil capaian ini tentunya tidak sesuai dengan target pemerintah yang saat ini menggalakan reformasi birokrasi di segala bidang dan juga penerapan dari salah satu program nawacita yakni melakukan pembangunan terhadap tata kelola sistem pemerintahan dengan bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya, dan ini juga diiringi dengan adanya prioritas terhadap pemulihan kepercayaan masyarakat

pada institusi pemerintahan.

Hasil di lapangan juga ditemukan produktivitas pegawai yang belum optimal dalam bekerja yang diindikasikan dari tingkat kehadiran mereka. Seperti yang terlihat pada absesnsi pegawai dalam 2 bulan terakhir pada tabel berikut ini

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absen Bulan Desember 2020 dan Januari 2021**  
**Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman**

No	Desember	Januari	Keterangan
1	51 orang	51 orang	Hadir
2	8 orang	5 orang	Izin
3	4 orang	1 orang	Sakit
4	11 orang	8 orang	Cuti
5	6 orang	9 orang	Cepat Pulang 1 s/d 30 menit
6	3 orang	7 orang	Cepat Pulang 30 s/d 60 menit
7	2 orang	1 orang	Cepat Pulang > 60 menit
8	19 orang	14 orang	Terlambat 1 s/d 30 menit
9	5 orang	7 orang	Terlambat 30 s/d 60 menit
10	2 orang	4 orang	Terlambat > 60 menit

Sumber: Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam 2 bulan terakhir pada tahun 2020 masih ditemukan beberapa pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman, seperti cepat pulang sebanyak 17 orang dan terlambat sebanyak 25 orang.

Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, dan kualitas kinerja tersebut dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang melatar belakangnya, sehingga setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi harus benar-benar mampu menjalankan faktor-faktor yang dapat membantu pegawai mendapatkan predikat bekerja dengan kualitas kinerja yang baik. Artinya ketika sebuah organisasi tidak

memiliki sumber daya manusia untuk mengerakkan kegiatannya, maka organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik sehingga akan berdampak pada buruknya penilaian terhadap organisasi (Wahyuni and Gorda 2019). Apabila hal ini dikondisikan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariamantentunya kinerja yang tidak optimal akan berdampak pada kurang maksimalnya kualitas pelayanan yang akan diterima oleh masyarakat

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi diantaranya kepribadian mereka, lingkungan kerja, tingkat stress pegawai, kompetensi yang dimiliki, bagaimana budaya organisasi pada instansi tersebut dan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya selama berada dalam sebuah instansi terutama Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman.

Menurut (Suryani, SE et al. 2019) Kepribadian merupakan organisasi dinamik yang meliputi seluruh system psikologis, yang menentukan karakteristik perilaku dan pikiran seseorang individu. Kepribadian merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja

Menurut (Busro 2018) Sebagai salah satu bagian dari kehidupan manusia, stres merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari oleh setiap orang. Manusia yang tidak mampu menyesuaikan menyelaraskan keinginan dan kenyataan yang mereka hadapi akan mudah mengalami stres, baik itu kenyataan pada diri maupun terhadap lingkungan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat stress tinggi memberi pengaruh yang signifikan terhadap performa yang ditunjukkan dalam

bekerja, dimana kinerja mereka menjadi lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami stress.

Menurut (Qadoos Zafar, Hameed et al. 2015) lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja disini bisa dilihat dari segi fisik kantor, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, dan sebagainya yang dapat menciptakan suasana kondusif dan semangat kerja yang tinggi serta ada relevansinya terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang nyaman mampu memperburuk semangat kerja dan pada akhirnya produktivitas pegawai akan menurun

Data observasi stres kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman menunjukkan adanya ketidaknyamanan yang dirasakan para pegawai dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila tiba-tiba dalam satu hari pekerjaan menumpuk dan tugas lebih berat dari hari-hari sebelumnya, tentu pegawai membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, apabila ada instruksi tambahan dari kepala dinas, maka instruksi tersebut harus terlebih dahulu dikerjakan. Hal ini tentu semakin menghambat ketercapaian tugas yang sebelumnya telah dibebankan. Keadaan seperti itu sangat menguras tenaga dan pikiran sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aldi and Susanti 2019) memaparkan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan berbanding lurus dengan tingkat stress yang mereka rasakan. Karyawan yang memiliki tingkat stress tinggi memberi pengaruh yang signifikan terhadap performa yang ditunjukkan dalam bekerja, dimana kinerja mereka menjadi lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami stress.

Dilihat dari lingkungan kerja di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman, menunjukkan bahwa suasana tidak begitu tenang, beberapa tempat kerja staf tidak memiliki ruang dan sekat khusus, sehingga dalam bekerja tidak semua pegawai merasa nyaman, selain itu lingkungan sekitar kantor juga agak berisik karena adanya aktivitas kendaraan di jalan raya yang ramai.

Penelitian oleh (Nabawi 2020) ditemukan bahwa secara simultan maupun parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian oleh (Ahmad 2019) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan dengan kinerja karyawan.

Sementara itu, faktor kepribadian dipercaya juga memiliki dampak terhadap performa karyawan dalam bekerja. Kepribadian menciptakan reputasi solusi orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh karyawan, keluarga, teman sekerja dan penyelia. Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu, *what people are like*. Pendapat selanjutnya menyatakan bahwa kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. Traits atau sifat, ciri adalah merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan

mereka. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan. (Sinuhaji 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sinuhaji 2019). Menyatakan bahwa ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Demikian juga penelitian oleh (Jaenudin and Chairunisa 2015) menyatakan bahwa banyak faktor yang diduga memberi pengaruh terhadap kinerja mereka, salah satunya adalah kepribadian. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu and Rozak 2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan dari beberapa peneliti terdahulu didapatkan hasil bahwa adanya ketidak konsistenan hasil penelitian, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh dari beberapa faktor terhadap kinerja dan selanjutnya akan penulis bahas dalam sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sasaran kerja pegawai (SKP) cenderung mengalami penurunan
2. Hasil capaian tidak sesuai dengan target pemerintah yang saat ini menggalakan reformasi birokrasi di segala bidang
3. Adanya ketidaknyamanan yang dirasakan para pegawai

4. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, menguras tenaga dan pikiran sehingga menimbulkan stres kerja.
5. Suasana kerja tidak begitu tenang
6. Beberapa tempat kerja staf tidak memiliki ruang dan sekat khusus, sehingga dalam bekerja tidak semua pegawai merasa nyaman
7. Lingkungan sekitar kantor juga agak berisik karena adanya aktivitas kendaraan di jalan raya yang ramai
8. Kinerja pegawai masih ada yang tidak efisien

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan kepribadian(X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian kinerja (Y) sebagai variabel terikat dan lingkungan kerja (Z) sebagai variabel intervening

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman
4. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap lingkungan kerja pada Dinas

Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman?

5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap lingkungan kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman?
6. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai intervening pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai intervening pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap lingkungan kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap

lingkungan kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai intervening pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai intervening pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian

Penelitian ini hendaknya bisa menjadi tambahan sumber informasi yang berhubungan dengan dunia pendidikan ataupun referensi dan ilmu pengetahuan bagi para peneliti yang akan melaksanakan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi Penelitian

- a. Penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk salah satu bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan-perusahaan dalam pengambilan kebijakan pada kinerja pegawai di suatu organisasi.

- b. Sebagai saran dan bahan masukan untuk Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerjanya
3. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bentuk penerapan/aplikasi dari ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam bangku perkuliahan.
4. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun oleh peneliti lanjutan