

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat mempengaruhi setiap organisasi yang ada di masyarakat baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Disamping itu perubahan jaman juga mempengaruhi gaya dan pola berfikir setiap sumber daya manusia. Pegawai di dalam sebuah instansi maupun organisasi merupakan sumber utama untuk dalam kegiatan organisasi yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain, karena organisasi dengan fasilitas dan peralatan lengkap pada akhirnya tidak berguna tanpa pegawai yang bekerja secara optimal. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber keunggulan dalam organisasi, dan merupakan aset penting organisasi dan bagian dari proses kegiatan. Pengaruh sumber daya manusia dapat dilihat dari sisi sudut pandang pegawai dalam memberi pedoman bagi para pegawai yang akan melakukan hal penting untuk dilakukan. Pada masa global sekarang ini dimana setiap instansi pemerintah diharapkan mempunyai tingkat kegiatan yang optimal dengan hasil yang maksimal pada setiap kegiatan dalam instansi di pemerintahan Indonesia pada umumnya, dikarena semakin kedepan tuntutan pekerjaan akan lebih banyak dan hasil yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada pemerintah dan masyarakat. Dampak berkelanjutan sistem pemerintahan reformasi dimana tuntutan pekerjaan dalam instansi pemerintah yang bersih dan bertanggung jawab dari proses pemerintahan dalam setiap lembaga-lembaga dalam segala bidang. Maka setiap instansi pemerintahan berlomba-lomba untuk mencapai nilai plus dalam kegiatan instansi dengan harapan membawa kontribusi positif kepada lembaga yang bersangkutan dan setiap pegawai diharapkan mempunyai jiwa yang tahan akan tantangan kedepan dimana sebagai pegawai pemerintah kedepan harus tahan banting akan situasi apapun dan frekuensi kerja yang akan meningkat pada masa yang akan datang. Dengan frekuensi kerja yang maksimal ini juga sangat mempengaruhi tingkat tunjangan yang diterimakan pada setiap pegawai di lingkungan instansi pemerintah di Indonesia. Beban kerja (*workload*) setiap pegawai sangat berpengaruh terhadap kegiatan organisasi sebab lancar tidaknya organisasi terganggu pada pegawai setiap organisasi bisa mengatasi atau tidak dengan *workload* yang dihadapi. Menurut Eti Rusmiati, Dikdik Harjadi, Lili Karmela Fitriani (2021), dalam penelitian menunjukkan hasil bahwa beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Integritas pegawai diduga memperkuat hubungan positif antara penerapan kegiatan organisasi terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang berintegritas

menciptakan budaya integritas dalam organisasi terlebih di instansi pemerintah di Indonesia, dan budaya integritas akan menciptakan lingkungan organisasi yang bernilai. Oleh karena itu, organisasi dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik untuk pegawai, pemerintah dan masyarakat yang menghasilkan kinerja organisasi. Begitu juga dengan pegawai yang terintegrasi yang menerapkan sistem kerja organisasi yang bagus maka akan meningkatkan kepercayaan bagi pemerintah pusat dan masyarakat jika pegawai atau organisasi tersebut memiliki integritas. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mulyadi bahwa nasabah akan memilih bertransaksi dengan perusahaan yang pegawainya menjunjung tinggi integritas; hanya orang-orang yang berintegritas yang boleh dijadikan sebagai partner dalam bekerja. Oleh karena itu, integritas adalah kualitas yang mendasari kepercayaan publik yang diukur dalam bentuk yang benar dan adil.

Dukungan supervisor (*supervisor support*) sangat penting dinilai oleh pegawai sebagai kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan supervisor untuk menghargai peningkatan kerja pegawai, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif. Komitmen organisasional dapat tercipta karena adanya persepsi dukungan organisasi. Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa dukungan supervisor secara langsung bertindak sebagai pendukung bagi pegawai, mendistribusikan kebutuhan pegawai dan memberikan dorongan positif agar mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Blau (1964) dalam Nina (2013) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, kedua belah pihak antara pegawai dan supervisor perlu memainkan peran mereka yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik hingga tercipta komitmen dan membawa hasil positif bagi peningkatan kinerja. Chiaburu and Takleab (2005) dalam Laila (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pegawai dan supervisor akan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor kenyamanan bagi pegawai merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh organisasi agar pegawai betah bekerja di perusahaan tersebut sehingga pegawai akan menjadi loyal, dengan demikian kinerja mereka akan semakin baik. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak nyaman, maka akan menimbulkan stres kerja yang dapat mengakibatkan rasa tertekan. Stres kerja (*work stress*) ini menimbulkan kinerja pegawai tidak baik yang nantinya akan merugikan perusahaan seperti dikatakan Kotteswari (2014) bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Greenberg dalam Mauladi dan Dihan (2015: 51) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja juga

dialami oleh pegawai pada bagian produksi juga tidak hanya di bagian administrasi. Menurut I Wayan Bayu Sandiarta¹ I Gusti Made Suwandana (2020), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut Yohanes Herman S, Wahyudi (2020), hasil penelitiannya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pegawai yang melebihi tuntutan dalam melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari *job description*, tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar memberi manfaat dan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan adanya sistem *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) organisasi mengharapkan pegawai dapat bekerja lebih dari apa yang di tugaskan, selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan, taat terhadap aturan yang ada, dan mampu menolong sesama antar pegawai. Perilaku OCB biasa berupa perilaku membantu rekan kerja yang tugasnya menumpuk, membantu pekerjaan pegawai lain pada saat tidak masuk, membantu masyarakat yang membutuhkan bantuan, membantu pegawai lain diluar dari departemen yang memiliki permasalahan, tepat waktu dalam hal apapun dan mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja. Peran penting yang dimainkan oleh OCB instansi adalah untuk membangun rasa memiliki percaya diri bagi para pegawai, dipakai untuk membangun suatu hubungan antar para pegawai sehingga membentuk sebuah organisasi yang baik, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma berperilaku yang dibentuk. Berbagai praktik diatas dapat memperkuat suatu budaya organisasi dan memastikan para pegawai yang bekerja sesuai dengan organisasi dengan memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan. Selama tiga dekade terakhir, perhatian dari para akademisi dan praktisi untuk menelaah lebih lanjut gagasan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) semakin meningkat, khususnya di bidang perilaku organisasi (Takeuchi, Bolino, & Lin, 2015). Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajemen yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu, Oh, Berry, Li, & Gardner, 2011). Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), OCB sebagai kesediaan pegawai untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*).

Menurut Irving (2011), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Hal tersebut dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meski demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dapat berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Jadi dapat disimpulkan bahwa *workload, integrity, supervisor support dan work stress* akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Dalam penelitian ini dilakukan di Dinas keuangan tingkat satker di lingkup TNI Angkatan Laut. Dinas keuangan setingkat satker adalah Akuntansi dan biasa disingkat Akun. Karena tingginya tuntutan kerja dimasa sekarang yang harus terpenuhi pegawai pada Akun, membuat pegawai merasakan beban kerja meningkat yang dapat membuat stres bagi para pegawai pada akun di jajaran TNI Angkatan Laut. Penelitian ini memilih wilayah Jawa Timur karena sudah mewakili keseluruhan wilayah akun karena berjumlah kurang lebih 50 Kotama. Dalam 1 Kotama terdapat 5-6 akun dan dalam 1 akun terdapat 30 anggota, maka dari itu sudah memenuhi target disertasi ini.

Beban kerja meningkat dan tingkat yang lebih rumit membuat para pegawai di Akun lebih cepat mengalami tingkat stres kerja. Beban kerja pada Akun unit organisasi AL lebih pada frekuensi pekerjaan yang lebih banyak karena tuntutan instansi yang mobilitasnya cukup tinggi dikarenakan TNI AL merupakan matra Laut yang siap sedia untuk pengamanan wilayah laut NKRI sehingga Akun di jajaran TNI AL harus bisa mendukung operasi pengamanan dengan menyiapkan kebutuhan KRI untuk operasi pengamanan wilayah laut. Disamping itu juga *supervisor support* sangat menentukan kebijakan yang diambil seorang pimpinan dalam mengambil keputusan, kebijakan ini secara langsung maupun tidak langsung sangat berpengaruh juga pada para pegawai dalam instansi Akun di tingkat satker.

Integritas diperlukan dalam instansi Akun di jajaran TNI AL sebagai Dinas Keuangan di tingkat satker dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan pengawasan penyerapan anggaran operasi NKRI untuk pengamanan wilayah laut NKRI sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan porsi kebutuhan satker. Sebagai pegawai di Dinas Keuangan tingkat satker kompetensi pegawai harus didukung oleh pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Untuk kelancaran tugas dan kualitas kerja, diperlukan suatu ketentuan yang mengatur sikap, mental dan moral pegawai, yaitu kode etik. Hal tersebut diperlukan guna mempertahankan kualitas yang tinggi mengenai kecakapan teknis, moralitas, dan integritas. TNI sebagai institusi penting dalam struktur nasional mempunyai tugas sebagai alat negara di bidang pertahanan yang dalam

menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara. OCB bagi lingkungan kerja di instansi Angkatan Laut sangat diperlukan untuk mendukung kegiatan keuangan di Akun sebab mobilitas tinggi harus ada loyalitas antar pegawai untuk pekerjaan tertentu yang harus segera ditangani yang tidak harus menunggu pihak yang berkompeten agar proses kegiatan penyerapan anggaran bisa tetap berjalan sesuai dengan kebutuhan NKRI operasi. Tanggung jawab yang diberikan masyarakat kepada TNI untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah NKRI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. TNI AL adalah bagian dari TNI yang merupakan fungsi teknis operasional TNI Matra Laut yang melaksanakan tugas penegakan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut untuk menjamin terselenggaranya keamanan dan ketertiban masyarakat serta menjaga Kedaulatan dan Keutuhan Wilayah NKRI serta keselamatan bangsa.

Penelitian mengenai *workload*, *integrity*, *supervisor support*, *work stress* dan kinerja sudah banyak dilakukan. Objek yang dipergunakan dalam penelitian juga beragam. Tetapi objek penelitian mengenai TNI dalam hal ini Angkatan Laut masih jarang ditemukan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Workload*, *Integrity* dan *Supervisor Support* terhadap *Work Stress*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Pegawai Akun pada Unit Organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur?
2. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur?
3. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur?
4. Apakah *integrity* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur?
5. Apakah *integrity* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur?

6. Apakah *integrity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur?
7. Apakah *supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur?
8. Apakah *supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Akun pada unit Organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur?
9. Apakah *supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur?
10. Apakah *work stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur?
11. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh *workload* terhadap *work stress* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur.
2. Pengaruh *workload* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur.
3. Pengaruh *workload* terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur.
4. Pengaruh *integrity* terhadap *workstress* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur.
5. Pengaruh *intergrity* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur.
6. Pengaruh *integrity* terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur.
7. Pengaruh *supervisor support* terhadap *work stress* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur.
8. Pengaruh *supervisor support* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur.
9. Pengaruh *supervisor support* terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan laut di Wilayah Jawa Timur.
10. Pengaruh *work stress* terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi di Jawa Timur.

11. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan tentang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait *workload*, *integrity*, *supervisor support*, *work stress*, *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai Akun pada Unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur.

1.4.2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk mengevaluasi pegawai pemerintahan di Angkatan Laut terkait dengan *workload*, *integrity*, *supervisor support*, *work stress*, *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai Akun pada Unit organisasi Angkatan Laut di Wilayah Jawa Timur.

Halaman ini sengaja dikosongi