

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut persaingan yang tinggi, yang berarti menuntut perusahaan untuk dapat terus melakukan inovasi agar tidak tertinggal, dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dan melakukan sesuatu lebih baik. Para pegawai atau sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Pegawai yang ada menjadi penggerak dari seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola. Hal tersebut tergantung dari manajemen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Organisasi merupakan kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan kerja bersama melalui struktur hirarki dan pembagian kerja.

Perubahan yang terjadi terus-menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap individu untuk mampu beradaptasi dengan kondisi dalam perusahaan. Individu yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan/konflik. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Akibat dari konflik tersebut adalah timbulnya stres kerja pada individu. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara 2002: 157).

Menurut Mangkunegara (2002: 157), penyebab stres antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja

yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Namun secara umum penyebabnya stres kerja tidak hanya dari dalam perusahaan, tetapi dapat timbul dari masalah rumah tangga yang terbawa ke dalam pekerjaan, ataupun sebaliknya. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu pegawai dan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerja sama, dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja tersebut. Tujuan utama dari terbentuknya koordinasi dan sinergi dalam lingkungan kerja adalah untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses interaksi tersebut, masing-masing pekerja memiliki daya adaptasi yang berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan individual (*individual differences*).

Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Stres merupakan keadaan psikis yang dialami oleh seseorang yang dapat disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kondisi fisik kantor, manajemen kantor, dan hubungan sosial di lingkungan pekerjaan

maupun karena faktor personal seperti tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi, dan kondisi sosial ekonomi keluarga di mana pribadi berada.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana perusahaan dan pimpinan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan perusahaan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seseorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Lampung memiliki tugas dan fungsi pemeriksaan keuangan negara meliputi pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara dan pemeriksaan atas tanggung jawab keuangan negara. Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, jenis-jenis pemeriksaan ada tiga, yaitu:

1. Pemeriksaan keuangan

Pemeriksaan keuangan adalah pemeriksaan atas laporan keuangan. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas informasi yang disajikan di laporan keuangan secara wajar, dan aspek-aspek materialnya sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku.

2. Pemeriksaan kinerja

Pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara yang terdiri atas pemeriksaan aspek ekonomi dan efisiensi serta pemeriksaan aspek efektivitas. Di sini pemeriksa menguji pengendalian intern dan ketaatan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemeriksaan kinerja menghasilkan informasi yang berguna untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja suatu program dan memudahkan proses pengambilan keputusan serta pengawasan untuk selanjutnya melakukan tindakan koreksi yang diperlukan untuk mencapai tujuan awalnya tadi, efisiensi dan efektivitas. Pemeriksaan kinerja menghasilkan temuan, simpulan, dan rekomendasi.

3. Pemeriksaan dengan tujuan tertentu

Pemeriksaan dengan tujuan tertentu bertujuan untuk memberikan simpulan atas suatu hal yang diperiksa oleh pemeriksa. Pemeriksaan ini berupa eksaminasi, revidu, atau prosedur yang disepakati. Hal ini meliputi pemeriksaan atas hal-hal lain di bidang keuangan, pemeriksaan investigatif, dan pemeriksaan atas sistem pengendalian internal.

Jika memperhatikan ruang lingkup daerah pemeriksaan di Provinsi Lampung yang terdiri dari 1 provinsi dengan 14 kabupaten/kota, maka tugas BPK Perwakilan Provinsi Lampung tergolong cukup berat. Hal ini dikarenakan BPK Perwakilan Provinsi Lampung hanya memiliki 52 orang pemeriksa, yang terdiri dari jabatan fungsional pemeriksa pertama dan jabatan fungsional pemeriksa muda. Data pemeriksa menurut jabatan fungsional pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Lampung diuraikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jabatan Fungsional Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung, 2013

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah (orang)
1.	Pemeriksa Pertama	41
2.	Pemeriksa Muda	11
Jumlah		52

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi Lampung November 2013

Terbatasnya jumlah pemeriksa dan banyaknya lingkup pemeriksaan yang akan diperiksa menyebabkan menumpuknya beban pekerjaan setiap pemeriksa. Keterbatasan sumber daya dan waktu penyelesaian setiap pemeriksaan dapat menimbulkan stres kerja pada pemeriksa.

Kinerja pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Lampung dievaluasi dengan menggunakan aplikasi yang bernama Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK). Simak digunakan untuk dapat meningkatkan efektifitas implementasi rencana strategis dan pengelolaan kinerja melalui kolaborasi antar pengguna. Simak merupakan alat pengukur dan pencapaian kinerja perwakilan. Pencapaian kinerja seluruh perwakilan BPK akan mendorong pencapaian kinerja pada BPK RI Pusat (selanjutnya disebut Badan).

Setiap perwakilan memiliki peta strategi perwakilan yang mendukung peta strategi badan. Peta strategi terdiri dari sasaran strategis berupa (1) meningkatkan kompetensi SDM, (2) mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, (3) mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, (4) mengembangkan sistem dan prosedur internal, dan (5) meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya keuangan. Sasaran strategis tersebut akan mendukung sasaran strategis berikutnya yaitu: (1) meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pemeriksaan, (2) meningkatkan efektivitas pemberian rekomendasi kepada auditee, (3) meningkatkan efektivitas penyelesaian kerugian negara/daerah.

Sasaran strategis tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pemilik kepentingan dalam pengambilan keputusan dan menjadi perwakilan BPK RI yang profesional, sehingga dapat terwujudnya tata kelola yang baik atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

Setiap sasaran strategis dalam peta strategi dinilai berdasarkan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan pada awal tahun dan dievaluasi pada akhir tahun.

Salah satu penilaian kinerja BPK Perwakilan Provinsi Lampung yang berhubungan dengan kinerja tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa yaitu pencapaian sasaran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pemeriksaan. Sasaran strategis tersebut diukur berdasarkan 3 (tiga) IKU, yaitu:

1. Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang diterbitkan.
2. Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Pemeriksaan Kinerja yang diterbitkan.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan pemeriksaan.
4. Ketepatan waktu penyelesaian LHP.
5. Pemenuhan *quality assurance* dalam pemeriksaan.

Berdasarkan data IKU dalam sasaran strategis meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pemeriksaan Tahun 2008 s.d. 2012 diketahui bahwa capaian BPK Perwakilan Provinsi Lampung meningkat, dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 2. Data IKU dalam sasaran strategis meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen BPK Perwakilan Provinsi Lampung pemeriksaan Tahun 2008 s.d. 2011

No.	IKU	Tahun (%)			
		2008	2009	2010	2011
1.	Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang diterbitkan*	n/a	n/a	n/a	71,00
2.	Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Pemeriksaan Kinerja yang diterbitkan*	n/a	100,00	100,00	100,00
3.	Ketepatan waktu pelaksanaan pemeriksaan	100,00	100,00	100,00	100,00
4.	Ketepatan waktu penyelesaian LHP	100,00	100,00	100,00	96,30
5.	Pemenuhan <i>quality assurance</i> dalam pemeriksaan*	n/a	61,00	100,00	96,97

*) indikator baru ditetapkan pada tahun yang bersangkutan.

Sumber: Makin BPK Perwakilan Provinsi Lampung

Tabel 2 menggambarkan bahwa kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung dalam 4 (empat) tahun terakhir selalu berada pada tingkat memuaskan. Sebagian besar target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Banyaknya lingkup pemeriksaan yang diperiksa dihadapkan dengan keterbatasan jumlah sumber daya pemeriksa dapat mengakibatkan stres kerja pada setiap pemeriksa. Stres merupakan salah satu faktor yang berhubungan terhadap keberhasilan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, atau dengan kata lain jika pegawai yang ada dalam suatu organisasi mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diduga akan mengakibatkan menurunnya semangat dan kegairahan kerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun, jika melihat data penilaian kinerja pemeriksa pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung, stres kerja

yang dialami oleh setiap pemeriksa tidak menurunkan tingkat kinerja pemeriksa. Bahkan sebaliknya, tingkat kinerja pemeriksa justru meningkat/memuaskan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Tuntutan kerja dan juga kegiatan yang dikerjakan secara rutin dan dilakukan berulang kali dapat menimbulkan kepenatan dalam bekerja sehingga dapat mengakibatkan stres pada pegawai. Adapun gejala stres terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Adapun gejala fisiologif atau fisik meliputi, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan pernapasan, kepala pusing, lebih sering berkeringat, dan gangguan pada kulit.

2. Gejala psikologis

Adapun gejala psikologis meliputi, kecemasan, ketegangan, bingung, mudah marah, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, kebosanan, dan ketidakpuasan kerja.

3. Gejala perilaku

Adapun gejala perilaku meliputi meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, meningkatnya frekuensi absensi, gangguan tidur, kehilangan nafsu makan, suka menunda pekerjaan dan kebiasaan merokok.

Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan yang wajib untuk diperhatikan bagi setiap organisasi yang ingin tujuan yang telah ditetapkannya dapat selalu tercapai di tengah situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya semangat dan kegairahan kerja yang harus dimiliki oleh setiap individu yang ada di dalamnya. Dengan adanya semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat dengan mudah dan cepat untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja yang pada akhirnya produktivitas kerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Namun bila terjadi sebaliknya maka tujuan organisasi pun akan sulit untuk tercapai.

Menurut Nitisemito (1996: 97), indikasi menurunnya semangat dan kegairahan kerja mencakup:

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas kerja;
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi;
3. *Labour turnover* (tingkat perputaran pegawai) yang tinggi;
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi;
5. Kegelisahan dimana-mana;
6. Tuntutan yang seringkali terjadi;
7. Pemogokan.

1.3 Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah variabel stres kerja (beban kerja, waktu kerja, konflik kerja, karakteristik kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pemeriksa.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor dominan apa saja yang dapat menimbulkan terjadinya stres kerja.

Manfaat Penelitian:

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja perusahaan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres kerja pada perusahaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dari penulis dalam pengembangan khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Charles D. Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001: 63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres kerja menurut Handoyo (2001: 69) dapat disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut:

1. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menyebabkan pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.

2. Waktu kerja yang singkat dan terbatas serta manajemen waktu yang kurang baik akan menjadi faktor penghambat penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan menimbulkan stres kerja pada pegawai.
3. Konflik kerja akan menimbulkan perasaan tertekan pada pegawai dan pada akhirnya akan menimbulkan gangguan pada penyelesaian pekerjaan sebagai akibat dari konflik kerja.
4. Karakteristik kerja yang baik dan panduan dalam menyelesaikan pekerjaan akan mampu mengurangi stres kerja.
5. Dukungan kelompok akan membawa dampak positif bagi pengurangan stres kerja pegawai.
6. Pimpinan memiliki peran sentral dalam mengurangi stres kerja bawahannya.

Gejala-gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah;
2. Kinerja yang menurun;
3. Semangat dan energi menjadi hilang;
4. Komunikasi tidak lancar;
5. Pengambilan keputusan jelek;
6. Kreatifitas dan inovasi kurang;
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Rendall Schuller (dalam Rini, 2002: 3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh pegawai berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja,

peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja;
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja;
3. Menurunkan tingkat produktivitas;
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

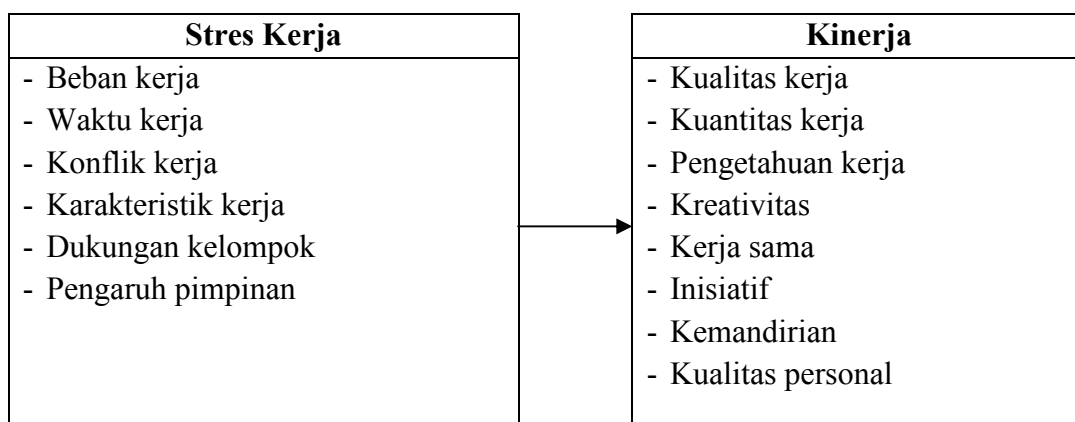
Pengertian kinerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991: 47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Potter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 1991: 46). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999: 33) mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan kepada setiap pegawai (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002). Peningkatan kinerja suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh elemen-elemen yang berada didalamnya. Maka untuk memperbaiki kinerja suatu organisasi perlu adanya pembinaan dari dalam yang bersifat internal.

Penilaian terhadap kinerja pegawai dapat mengacu pada pendekatan *judgment-performance evaluation* yaitu tipe penilaian kinerja yang menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik (Gomes, 1995: 142). Indikator variabel ini adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerja sama, inisiatif, kemandirian, kualitas personal.

Berdasarkan rangkuman pendapat para ahli maka model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Penelitian Analisis Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung

1.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Stres kerja (beban kerja, waktu kerja, konflik kerja, karakteristik kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa”.