

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perubahan era globalisasi yang terus berkembang, semakin maju hingga terciptanya suatu teknologi yang semakin canggih yang dapat memudahkan manusia dalam beraktivitas. Dengan kemudahan tersebut, tingkat mobilitas masyarakat pun meningkat dalam melaksanakan kegiatan maupun aktivitasnya. Sarana transportasi menjadi salah satu hal yang dapat menopang kegiatan dan mobilitas masyarakat tersebut.

Semakin berkembangnya suatu negara maka kebutuhan akan transportasi pun semakin meningkat terutama dalam negara berkembang seperti di Indonesia ini. Transportasi tak luput digunakan sebagai suatu alat yang dipakai dalam kehidupan sehari-hari, maka sebab itu semakin besar pula peranan transportasi dalam memudahkan kegiatan mobilitas masyarakat

Namun dengan berjalannya waktu, timbul beberapa permasalahan dalam dunia transportasi yang semakin kompleks, terutama di perkotaan dengan padatnya penduduk yang sibuk dengan aktivitas keseharian seperti bekerja dan aktivitas lainnya. Perkotaan sudah selayaknya menjadi wilayah pusat kegiatan bisnis dan aktivitas masyarakat, hal ini dikarenakan jumlah tingkat pergerakan penduduk yang cukup tinggi oleh karena itu perkotaan memerlukan sarana dan prasarana yang lebih banyak dibandingkan wilayah perdesaan daerah tertentu terutama dalam sarana transportasi umum.

Transportasi umum merupakan sarana transportasi yang digunakan secara masal atau publik yang disediakan untuk masyarakat umum dengan sistem operasi pada rute yang sudah ditetapkan, dan dikenakan biaya dalam setiap penggunaan/perjalanan. Transportasi umum pun tak luput digunakan karena dianggap efektif dan aman.

Kondisi yang baik dari suatu kendaraan adalah hal yang sangat diharapkan dalam setiap sarana transportasi. Suatu sarana transportasi tentu diciptakan dengan

tujuan untuk mempermudah mobilitas masyarakat, tetapi aspek paling penting yang harus diperhatikan adalah aspek keamanan, kenyamanan dan keselamatan. Aspek tersebut harus bisa selalu terjaga oleh semua jenis transportasi agar pada saat melakukan operasinya terhindar dari kejadian yang tidak diharapkan seperti kecelakaan ataupun kerusakan yang diakibatkan oleh faktor teknis. Hal tersebut dikarenakan seringnya terjadi kecelakaan transportasi yang disebabkan oleh faktor kondisi kendaraan yang tidak terjaga.

Oleh karena itu perlu dilakukannya perawatan yang rutin serta pengujian berkala untuk mendapatkan jaminan bahwa kendaraan tersebut sudah memenuhi kelayakan/kelaikan jalan dalam kondisi yang baik maupun legalitas dalam beroperasi. Seperti sebagaimana yang telah ditulis dalam **UU Nomor 22 tahun 2009** tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalanan, bahwa Lalu Lintas dan Angkutan Jalan sebagai bagian dari sistem transportasi nasional harus dikembangkan potensi dan perannya untuk mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran berlalu lintas dan Angkutan Jalan dalam rangka mendukung pembangunan ekonomi dan pengembangan wilayah.

Maka dari itu diperlukan adanya suatu peran serta dari Dinas Perhubungan (Dishub) selaku dinas yang bertanggung jawab dalam proses Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) dan pemberi perizinan laik jalan terhadap transportasi angkutan umum. PKB atau disebut juga Uji Kir adalah serangkaian kegiatan menguji dan/atau memeriksa bagian-bagian kendaraan bermotor, kereta gandengan, kereta tempelan dan kendaraan khusus dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis dan laik jalan.

Kewajiban dari PKB atau uji kir tersebut pun sudah dicantumkan dalam **UU** khususnya **Peraturan Pemerintah nomor 55 tahun 2012** Tentang Uji Kendaraan, sebagaimana yang tercantum dalam **Peraturan Pemerintah pasal 6** yang mengatur tentang uji kelayakan kendaraan bermotor, menyatakan bahwa

“Setiap kendaraan wajib untuk melakukan pengujian secara berkala untuk memeriksa bagian atau komponen dari Kendaraan Bermotor, baik pada Kereta

Gandengan, dan Kereta Tempelan dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis dan laik jalan”.

Oleh sebab itu, sudah menjadi fungsi dan tugas dari Dishub sebagai pihak yang berperan dalam manajemen transportasi untuk selalu menyediakan layanan pengujian kendaraan dan manajemen lalu lintas, sebagaimana yang tertulis dalam **UU 22 tahun 2009** tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan, yaitu ;

1. Penetapan rencana umum Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
2. Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas
3. Persyaratan teknis dan laik jalan Kendaraan Bermotor
4. Perizinan angkutan umum
5. Pengembangan sistem informasi dan komunikasi di bidang sarana dan Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
6. Pembinaan sumber daya manusia penyelenggara sarana dan Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan; dan
7. Penyidikan terhadap pelanggaran perizinan angkutan umum, persyaratan teknis dan kelaikan Jalan Kendaraan Bermotor yang memerlukan keahlian dan/atau peralatan khusus yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

PKB atau uji kir mempunyai suatu manfaat dan tujuan utama yaitu memberikan jaminan keselamatan kendaraan di jalan, seperti yang sudah dilansir pada situs Dishub itu sendiri dalam (DISHUB.BANJARKAB.GO.ID) bahwa ada tiga manfaat dari Pengujian Kendaraan Bermotor, yaitu; 1). Memberikan jaminan keselamatan secara teknis terhadap penggunaan kendaraan bermotor, kereta gandengan dan kereta tempelan di jalan, 2). Mendukung terwujudnya kelestarian lingkungan dari kemungkinan pencemaran udara yang diakibatkan penggunaan kendaraan bermotor, kereta gandengan dan kereta tempelan di jalan dan, 3). Memberikan pelayanan umum kepada masyarakat.

Sedangkan tujuan Pengujian Kendaraan Bermotor adalah sebagai berikut;

1) Penyelenggaraan Pengujian kendaraan bermotor secara berkala untuk menjaga agar kendaraan tersebut tidak mengandung kekurangan teknis yang tidak diketahui atau dapat juga menimbulkan bahaya baik untuk lalulintas, penumpang dan lingkungan, 2) Hasil daripada pengujian kendaraan bermotor dapat dipertanggungjawabkan dan, 3) Menjaga prasarana jalan dan jembatan agar tidak cepat rusak.

Dilihat dari manfaat dan tujuan PKB tersebut, proses melakukan pengujian pun harus dilakukan dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari berbagai masalah-masalah yang muncul akibat kelalaian maupun kesalahan dalam proses pengujian. Pihak penguji harus bisa memastikan bahwa kendaraan yang di uji pada hasil akhirnya sudah sesuai standar keamanan tertentu. Oleh karena itu dari pihak Dishub juga dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam menjalankan tugas tersebut.

Seperti yang sudah dijelaskan menurut Abdurrahmat Fathoni, bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Subekhi & Jauhar, 2012:13). Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan semakin baik juga hasil kinerja yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Maka dari itu dalam melakukan proses pengujian kendaraan bermotor yang dilakukan oleh Dishub, hasil kerja yang maksimal dari kinerja pegawainya pun sangat diharapkan demi kepentingan keamanan dan keselamatan banyak pihak.

UP PKB Pulo Gadung adalah Unit Pengelola Pengujian Kendaraan Bermotor yang terletak di Jakarta Timur tepatnya di Jl. Raya Bekasi, Pulo Gadung. UP PKB Pulo Gadung merupakan Lembaga Dinas Perhubungan yang menyediakan layanan untuk pengujian PKB / uji kir yang berdiri sejak 1971. Dipimpin oleh Mirza Aryadi, ATP, MAP, UP PKB Pulo Gadung melayani berbagai macam pengujian

seperti; Uji Berkala Pertama (Baru), Uji Berkala Periodik, Uji Berkala Rubah Bentuk, Uji Mutasi Masuk Dari, Uji Mutasi Keluar Ke, Uji Numpang ke/dari, Buku Uji Hilang/Rusak, Stop Operasi, Cek Identifikasi Kendaraan Wajib Uji.

Jenis kendaraan bermotor yang di uji di UP PKB Pulogadung ini meliputi; taksi, mobil sewa, mobil berpenumpang manusia / mobil ojek online, mobil dan truk pengangkut barang, bus, mobil pikap, dan seluruh jenis truk. Dalam melakukan proses pengujian di UP PKB Pulo Gadung, terdapat alur pelaksanaan yang harus dilalui oleh pihak yang melakukan pengujian, seperti yang sudah dijelaskan pada gambar berikut.



**Gambar 1.1** Alur Pelaksanaan Uji UP PKB Pulo Gadung

**Sumber:** [kir.jakarta.go.id](http://kir.jakarta.go.id)

Dalam rangka meningkatkan pelayanan untuk menuju pelayanan yang prima, UP PKB Pulo Gadung melakukan berbagai macam pembenahan baik dari sistem juga prasarana dan prasarannya. Saat ini adalah layanan pelanggan yang membantu menyediakan berbagai macam layanan membantu dengan membantu petugas CRO (Customer Relation Officer) yang mampu mengkomunikasikan secara lisan kepada wajib uji baik dari produk-produk yang telah di kembangkan oleh UP PKB Pulogadung, pendaftaran online (e KIR Jakarta Pemesanan) khusus

kendaraan wajib uji reguler, e KIR jakarta.go.id khusus untuk pendaftaran kendaraan wajib uji pertama kali atau baru. Selain itu juga petugas CRO dapat menjelaskan komplain masyarakat terhadap tidak mengerti kendaraan dari komponen-komponen kendaraan tersebut.

Dengan adanya sistem *online* tersebut diharapkan kinerja pegawai bisa berkembang karena prosedur dalam pendaftaran hingga pembayaran pun akan lebih mudah dilakukan. Oleh sebab itu meminimalisir kesalahan dalam sistem *online* adalah hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian pelayanan maupun bagian pengujian di UP PKB Pulo Gadung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak yang bersangkutan/bertanggung jawab atau beberapa pihak pegawai di sana dan juga berdasarkan observasi, bahwa adanya keluhan yang sering dialami pegawai dalam tekanan kerja dan beban kerja yang cukup banyak, hal ini pun bisa menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai. Aspek tersebut terfokus pada variabel stres kerja yang menjadi salah satu pengaruh pada pegawai Non PNS UP PKB Pulo Gadung.

Oleh karena itu peneliti melakukan penyebaran pra survey untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung. Berikut ini adalah hasil pra survey yang peneliti lakukan untuk variabel Stres Kerja di UP PKB Pulo Gadung.

**Tabel 1.1** Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Stres Kerja Pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	39%	61%
2.	Beban kerja yang banyak membuat saya terburu-buru dalam penyelesaiannya	35%	65%
3.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya	30%	70%
4.	Beban kerja yang banyak membuat saya merasa jenuh dalam mengerjakannya	39%	61%
5.	Saya merasa cukup tertekan karena pekerjaan saya membutuhkan ketelitian yang tinggi	48%	52%

**Sumber :** Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi mengenai stress kerja pada pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung, hasil data tersebut menunjukkan bahwa stres kerja masih dialami oleh beberapa pegawai dengan total responden sebanyak 23 pegawai. Dimana dari 23 responden, 9 pegawai atau sebesar 39% menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan masih terlalu banyak. 8 pegawai atau sebesar 35% menyatakan bahwa beban kerja dengan jumlah banyak yang diberikan menyebabkan pegawai merasa terburu-buru dalam penyelesaiannya. 7 pegawai atau sebesar 30% menyatakan bahwa mereka bekerja terlalu keras dalam pekerjaannya. 9 pegawai atau sebesar 39% menyatakan bahwa mereka sering merasa jenuh karena pemberian pekerjaan yang banyak. Dan 11 pegawai atau sebesar 48% menyatakan bahwa adanya tekanan yang dialami karena pekerjaannya membutuhkan ketelitian yang tinggi.

Dari hasil kuesioner pra survey mengenai stres kerja yang sudah dilakukan, bisa dikatakan bahwa pegawai Non PNS UP PKB Pulo Gadung mengalami stres kerja karena beban kerja yang cukup banyak. Diketahui pada biasanya, pelayanan selalu menerima pengujian kendaraan yang cukup banyak dari hari ke hari, walaupun pekerjaan cukup mudah tetapi kuantitas beban kerja menjadi sebuah keluhan dari beberapa pegawai karena di lain hal pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian yang tinggi demi meminimalisir terjadi kesalahan yang cukup fatal. Hal-hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Selain dari pada stres kerja, hal lain yang menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi juga merupakan hal penting yang harus dimiliki bagi setiap pegawai terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap suatu perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, karena loyalitas yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menjadi suatu faktor keinginan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal atau tidak.

Berikut adalah data yang menunjukkan bahwa adanya beberapa pegawai yang keluar pada tahun 2018 dan 2019.

**Tabel 1.2** Data turn over pegawai UP PKB Pulo Gadung tahun 2018 dan 2019.

Jumlah Pegawai	Keterangan
6 Pegawai	Keluar pada tahun 2018
1 Pegawai	Keluar pada tahun 2019

**Sumber :** Tata Usaha UP PKB Pulo Gadung.

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui adanya 6 pegawai yang keluar pada tahun 2018 dan 1 pegawai yang keluar pada tahun 2019. Hal yang memungkinkan menyebabkan keluarnya pegawai pada UP PKB Pulo Gadung diantaranya adalah penilaian kinerja individu yang kurang baik maupun keinginan pegawai itu sendiri. Komitmen organisasi merupakan hal yang cukup penting untuk ditingkatkan pada individu pegawai yang menjadi tanggung jawab dari suatu organisasi itu sendiri dalam mempertahankan pegawai dengan kinerja yang baik dan tingkat loyalitas yang tinggi. Demi mengetahui suatu faktor yang menjadi indikator menurunnya komitmen organisasi pegawai disana, maka itu peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1.3** Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa senang bekerja di instansi ini	70%	30%
2.	Saya bersedia untuk bekerja sampai pensiun di instansi ini	48%	52%
3.	Saya mampu untuk meninggalkan instansi jika ada kesempatan pekerjaan lain dengan jenjang karir yang lain	52%	48%
4.	Saya dapat dengan mudah pindah pekerjaan	39%	61%
5.	Saya mendapat kesempatan bekerja ditempat lain	35%	65%

**Sumber :** Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2020)



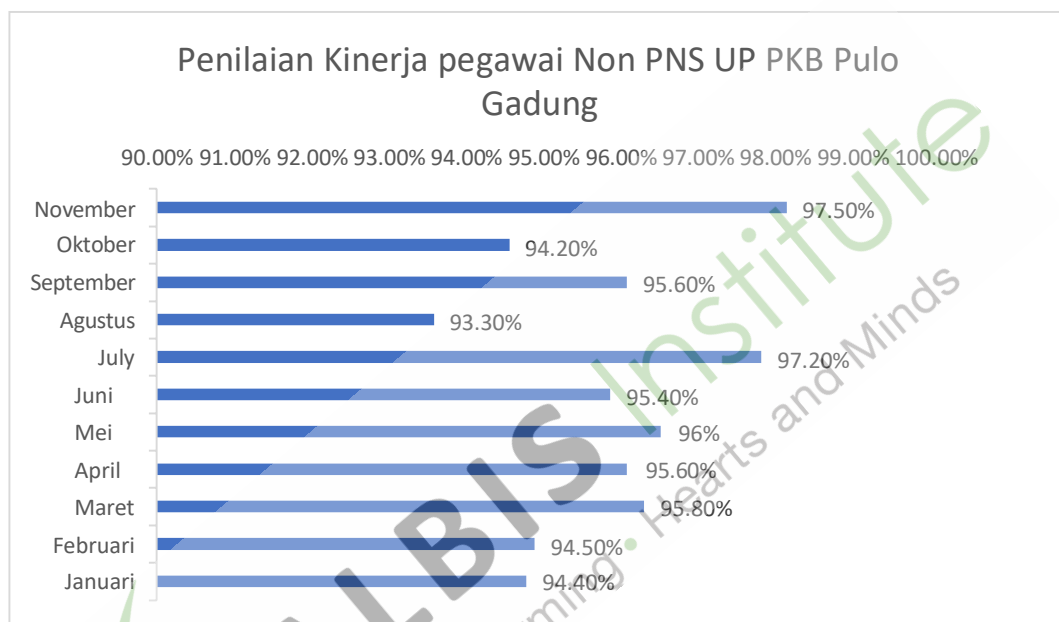
Tabel 1.3 menunjukkan kondisi mengenai komitmen organisasi pegawai non PNS di UP PKB Pulo Gadung pada saat ini. Diketahui bahwa komitmen organisasi di UP PKB Pulo Gadung sudah cukup baik namun masih ada kekurangan dalam beberapa aspek. Dimana dari 23 responden, 7 pegawai atau sebesar 30% menyatakan bahwa mereka merasa tidak senang bekerja di instansi ini. 12 pegawai atau sebesar 52% menyatakan bahwa mereka tidak mempunyai keinginan/ bersedia untuk bekerja sampai pensiun. 12 pegawai atau sebesar 52% menyatakan bahwa mereka mampu untuk meninggalkan instansi demi jenjang kerja yang lain jika mendapat kesempatan. 9 pegawai atau sebesar 39% menyatakan bahwa mereka dapat dengan mudah untuk berpindah pekerjaan. Dan 8 pegawai atau sebesar 35% menyatakan bahwa mereka mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain.

Dari hasil tersebut bisa diketahui bahwa beberapa dari mereka merasa senang bekerja di UP PKB Pulo Gadung. Tetapi sebagian dari mereka masih lebih memilih bekerja dengan jenjang pekerjaan yang lain, dikarenakan jenjang karir bagi pegawai non-PNS dianggap cukup sulit atau bahkan tidak disediakan. Namun nyatanya bahwa sedikit dari mereka yang mendapat kesempatan pekerjaan ditempat lain. Oleh karena itu komitmen organisasi dari pegawai non PNS UP PKB Pulo Gadung masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil pra survey variabel dan data yang sudah diperoleh tersebut, diketahui bahwa faktor-faktor menurun nya kinerja diantaranya adalah stres kerja dan komitmen organisasi. Kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap naik turun nya kinerja pegawai. Stress kerja yang tinggi akan berpengaruh pada ketegangan pikiran sehingga kinerja pun menurun, dan tingkat komitmen organisasi dari pegawai bisa dijadikan acuan pada tingkat loyalitas terhadap suatu organisasi yang dimana akan berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam melihat suatu kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, dalam hal pencapaian, prestasi, penyelesaian tanggung jawab, dan kualitas kerja. Diperlukan adanya sistem penilaian kinerja, penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting yang dilakukan oleh seorang manajer dalam

suatu organisasi. Kegiatan penilaian ini berguna dalam hal mengevaluasi suatu kualitas seorang pegawai dari kontribusinya terhadap organisasi dimana kontribusinya tersebut akan mempengaruhi hasil capaian dari tujuan suatu organisasi. Dan juga penilaian berguna sebagai evaluasi dalam pengambilan keputusan-keputusan yang sudah dilakukan sebagai acuan untuk perbaikan dimasa depan.



**Gambar 1.2** Penilaian Kinerja pegawai Non PNS UP PKB Pulo Gadung tahun 2019

**Sumber :** Tata Usaha UP PKB Pulo Gadung

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa kinerja pegawai UP PKB Pulo Gadung dari bulan ke bulan belum mencapai penilaian maksimal yaitu sebesar 99% berdasarkan standar maksimal penilaian kinerja. Presentase penurunan dan kenaikan kinerja pegawai dari bulan ke bulan pun masih terbilang kecil dan tidak terlalu signifikan. Presentase pada setiap bulan tersebut masih bisa terbilang cukup, tetapi belum bisa mencapai angka nilai yang maksimal pada keseluruhan pegawai. Karena setiap organisasi pastinya ingin seluruh pegawainya bekerja secara maksimal dan mendapat hasil kinerja yang maksimal pula. Oleh karena itu peneliti melakukan pra survey sebagai alat pendukung untuk mengetahui apa yang menjadi indikator permasalahan kinerja pegawai non PNS di UP PKB Pulo Gadung. Berikut hasil dari pra survey kinerja pegawai.

**Tabel 1.4** Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	74%	26%
2.	Saya sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	39%	61%
3.	Saya sering mendapat kesulitan/kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan	26%	74%
4.	Atasan saya memberi penilaian yang tinggi terhadap pekerjaan saya	78%	22%
5.	Setelah pekerjaan saya selesai, saya segera membantu pekerjaan rekan saya yang lain	43%	57%
6.	Saya sering merasa jenuh/bosan pada saat mengerjakan pekerjaan yang sama dan berulang	43%	57%

**Sumber :** Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2020)

Dari tabel 1.4 menunjukkan bahwa kinerja pegawai non PNS di UP PKB Pulo Gadung masih belum maksimal. Diketahui dari 23 responden, 6 pegawai atau sebesar 26% menyatakan bahwa dalam penyelesaian tugas tidak selalu tepat waktu. 9 pegawai atau sebesar 39% menyatakan bahwa mereka sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. 6 pegawai atau sebesar 26% menyatakan masih sering mendapat kesulitan/kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 5 pegawai atau sebesar 22% menyatakan bahwa pemberian penilaian dari atasan terhadap mereka belum tinggi. 13 pegawai atau sebesar 57% menyatakan jika disaat mereka selesai dengan pekerjaannya, tidak membantu rekan yang lain yang belum selesai. Dan 10 pegawai atau sebesar 43% menyatakan bahwa mereka sering merasa jenuh/bosan dalam mengerjakan pekerjaannya yang selalu sama dan dan berulang-ulang.

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, dengan fenomena yang juga didukung oleh data primer dan sekunder yang telah diperoleh, maka peneliti bisa menarik kesimpulan dengan menentukan judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung”**

## 1.2 Perumusan Masalah

- 1) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung ?
- 2) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung ?
- 3) Apakah Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di UP PKB Pulo Gadung ?

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), UP PKB Pulo Gadung

## 1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Non PNSUP PKB Pulo Gadung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Kinerja pegawai Non PNS UP PKB Pulo Gadung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Non PNS UP PKB Pulo Gadung

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

### 1 Manfaat Praktis

Bagi UP PKB Pulo Gadung : diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan-masukan mengenai peranan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai Non PNS UP PKB Pulo Gadung.

### 2 Manfaat Teoritis

Bagi penulis : diharapkan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai Non PNS UP PKB Pulo Gadung dengan melihat praktiknya secara langsung.

Pihak lain : yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi dalam penelisan ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori yang relevan dengan permasalahan dan melandasi penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran yang menerangkan mengapa suatu metode analisis dipergunakan, Hipotesis dan Uraian yang komprehensif tentang alat analisis.

### **BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menyajikan pembahasan dan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran tentang analisa yang telah dilakukan BAB II.