

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang dilengkapi dengan akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, yang mana hal tersebut sangat diperlukan dalam menjalankan organisasi (Malik, Awati, & Fatoni, 2018). Sumber daya manusia juga sebagai elemen penting dalam dunia kerja agar sebuah perusahaan berjalan lancar. Pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi tenaga kerja di Indonesia, yang mana tenaga kerja mengalami perubahan metode dalam bekerja. Kebijakan yang diambil oleh tenaga kerja tentunya ialah menutup seluruh aktivitas pekerjaan di kantor secara tatap muka, dan membuat aplikasi khusus untuk memudahkan para pegawai tetap bekerja melalui sistem work from home. Aplikasi yang alternatif tersebut tentunya membuat para pegawai mengalami stres dalam bekerja.

Pada awalnya, para pegawai dianggap sebagai pegawai yang memiliki fleksibilitas waktu, tuntutan tidak terlalu tinggi, dan kesejahteraan yang memadai sehingga lebih mudah bagi para pegawai dalam menjalankan beban kerja. Namun, seiring berjalannya waktu, tuntutan dan kualitas pegawai yang semakin tinggi menyebabkan semakin berkurangnya waktu bersama keluarganya. Semakin banyak tekanan yang dihadapi oleh pegawai membuat pegawai menjadi tertekan

karena terbebani oleh dua fokus yang berbeda yaitu fokus pekerjaan dan juga fokus pribadi (keluarga) hal ini akan menyebabkan stres dalam bekerja.

Keberhasilan suatu pekerjaan dalam perusahaan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan pembelajaran dan fungsi pokok mereka. Ketika pegawai tidak bisa fokus terhadap pekerjaannya, maka akan terjadi penurunan performa dari pegawai tersebut dan akan menjadikan ketidakefektifan dalam melaksanakan proses pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk mengurangi tekanan terhadap tuntutan pegawai termasuk pimpinan perusahaan (kepala dinas) harus meningkatkan motivasi kerja mereka sebagai tenaga pendidik, seorang kepala dinas sebagai pimpinan harus memperhatikan kondisi para pegawai bawahannya, hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi mereka dalam bekerja

Pada dasarnya stres kerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individu karena setiap pegawai memiliki tingkat kestresan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Stres kerja seseorang bergantung pada kekuatan mental dan lingkungannya. Menurut Siagian (2016) stres kerja berpengaruh terhadap ketegangan, emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang apabila mendapatkan tuntutan peran yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah hasil secara keseluruhan tentang bagaimana seorang

pegawai mengalami stres kerja dalam menjalankan tuntutan peran yang diberikan perusahaan.

Stres kerja termasuk salah satu faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja seorang pegawai, motivasi kerja yaitu suatu indikasi perasaan yang akan dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dijelaskan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan orang tentang apa yang mereka kerjakan. Menurut Robbins and Judge (2017) motivasi kerja adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya proses keberlangsungan dalam pencapaian sasaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah pekerjaan itu sendiri, sikap, teman kerja, serta atasan. Faktor pekerjaan itu sendiri dipengaruhi oleh keseimbangan kerja karyawan, sedangkan faktor teman kerja dan atasan berhubungan dengan lingkungan di sebuah tempat kerja.

Ketika seorang pegawai menguasai dan memahami akan dirinya sendiri antara dunia pekerjaan dan dunia pribadinya, maka pegawai tersebut dapat lebih percaya diri dalam segala aktivitas-aktivitasnya, dapat melaksanakan tanggungjawabnya, dan dapat bertahan disituasi sulit sekalipun. Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang atau individu akan kemampuannya sendiri untuk bisa menjalankan tugas-tugas yang menargetkan pencapaian suatu tingkatan tertentu yang ada dalam perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat membuat para pegawai

bersikap positif terhadap pekerjaan mereka. Apabila seorang pegawai bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka mereka puas akan dirinya sendiri tentang pekerjaannya.

Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dipikul oleh pegawai dapat menimbulkan adanya stres kerja yang akan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada bawahannya. Memberikan motivasi kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja maka pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya. Gibson (2015) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan bekerja pada seorang pegawai yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Menurunnya motivasi pegawai dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap para pegawainya. Tujuan pemberian motivasi yaitu untuk mendorong semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, meningkatkan disiplin, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Motivasi berasal dalam diri individu yang pada kemudian akan diaplikasikan dalam bentuk perilaku.

Motivasi sangat diperlukan pegawai untuk menumbuhkan semangat kerja. Motivasi akan dapat meningkatkan hasil kerja, mempercepat proses penyelesaian kerja, serta sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah stres kerja. Memasuki era globalisasi, banyak pekerja dihadapkan pada banyaknya tuntutan tertentu dalam pekerjaannya seperti dalam penguasaan teknologi baru ataupun perubahan peraturan kerja. Tuntutan profesionalitas yang tinggi tersebut dapat menimbulkan tekanan-tekanan yang harus dihadapi pegawai. Apabila tekanan-tekanan tersebut tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan stres kerja yang akan dialami oleh pegawai. Stres kerja akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Pada sebuah perusahaan, pegawai yang memiliki stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan *self-efficacy* yang rendah karena ketidakpercayaan terhadap diri sendiri dalam mengelola kewajiban yang telah diberikan. Stres kerja menurut Gibson dkk (2015) suatu tanggapan penyesuaian, diperankan oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja yang banyak dialami oleh pegawai tingkatnya akan berbeda-beda. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat terlihat melalui keadaan fisiologis, psikologis, maupun

tindakan-tindakan yang dilakukan. Pegawai yang sedang mengalami stres kerja cenderung bersikap kurang produktif sehingga dapat menyebabkan *self-efficacy* menurun.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan sesuatu, termasuk menjadi pemimpin (Sarosa, 2005). Munawardkk (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja meliputi motivasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja untuk meningkatkan tujuan baru diperlukan bukan hanya oleh rasa percaya diri dalam hal kemampuannya untuk berhasil, namun juga oleh kemampuannya dalam mengakses informasi mengenai peluang. Maka dari itu, peran *self-efficacy* dan motivasi sangat diperlukan oleh pegawai dalam hubungannya untuk memulai bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi baik dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, dan juga lingkungan pertemanan akan menjadikan pegawai menambah wawasan dan percaya diri untuk melakukan tugasnya dalam perusahaan tersebut.

Ada banyak penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda dari paparan diatas, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2016) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati 2014, Kommandyahrini,E,H 2009) terdapat hasil yang positif signifikan antara stres kerja terhadap *self efficacy*, dan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani,2015) terdapat hasil yang negatif signifikan antara *self*

efficacy terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tentang stres kerja, motivasi kerja dan *self efficacy* masih penting untuk dilakukannya penelitian.

Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan dinas yang berada di kabupaten Yogyakarta tepatnya di Jl. Cendana No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166. Jumlah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY berjumlah 102 orang dengan pegawai laki-laki lebih banyak, yaitu berjumlah 53 orang. Sisanya berjenis kelamin perempuan berjumlah 49 orang. Seorang pegawai dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat dalam hal pendidikan dan pemerintahan. Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY jam kerja dimulai pukul 08.00 sampai pukul 16.00 setiap hari Senin sampai Kamis, sedangkan hari Jumat jam kerjanya dimulai pukul 08.00 sampai pukul 14.30.

Dinas mempunyai tugas untuk membantu melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan, kepemudaan, dan olahraga. Seiring berjalannya waktu, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga telah memberikan apa yang dibutuhkan masyarakat dan siswa-siswa ABK dalam hal pendidikan. Dinas Pendidikan Pemuda, dan Olahraga merupakan jembatan untuk mempertahankan dunia pendidikan yang masih mengedepankan budaya dari generasi ke generasi, oleh sebab itu,

terpilihnya seorang pemimpin di dinas sangatlah diperhatikan agar bisa memberikan pengaruh baik agar dapat membuat para anggotanya tetap aktif dan menjalankan kerjasama yang baik dalam berorganisasi, namun stres kerja semakin hari semakin meningkat karena banyaknya tuntutan peran dan adanya beban kerja yang diberikan kepala dinas kepada anggotanya sehingga pekerjaan yang menjadi tanggungjawab juga tidak terselesaikan secara maksimal. Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY masih banyak masalah yang terjadi dari anggotanya yakni acuh dengan tugasnya, mengalami keterlambatan masuk kantor, sehingga menjadi permasalahan yang terjadi di dinas pada saat ini dan masih menjadi masalah setiap tahunnya.

Peneliti mengambil fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY pada *self-efficacy* yang tidak memiliki rasa kesadaran akan kebersamaan terhadap organisasi. Menyadari bahwa *self-efficacy* yang dilakukan saat ini masih kurang efektif sehingga anggota merasa kurang mempercayai orang lain dan pemimpin organisasi. Hal ini berakibat pada minat dan motivasi pegawai yang mengerjakan tugasnya pada organisasi sehingga berdampak turunnya kinerja pada setiap pegawai.

Dari penjelasan diatas yang membahas mengenai hubungan stres kerja, motivasi kerja, dan *self-efficacy* yang didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah

penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi**”.

Peneliti berminat meneliti judul tersebut karena terinspirasi dari mapping jurnal mengenai stres kerja, motivasi kerja, dan *self-efficacy* oleh Sari dan Ajeng (2019) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan *Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui dan membuktikan keberadaan stres kerja dan motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY dapat mempengaruhi *self-efficacy* para pegawai. Penelitian ini juga bertujuan untuk melengkapi serta memodifikasi penelitian sebelumnya mengenai hubungan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

B. RUMUSAN MASALAH

Seperti yang sudah dipaparkan di latar belakang masalah, penelitian ini akan meneliti pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seorang pegawai yang berada di lingkungan yang buruk maka akan mengakibatkan stres kerja. Lingkungan yang buruk tersebut bisa terjadi karena adanya konflik antar atasan dan sesama rekan kerja. Konflik dalam satu perusahaan akan mengakibatkan kita mengalami

tingkat stres yang tinggi. Salah satu faktor pendukung stres kerja adalah motivasi. Motivasi bisa mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya. Namun, jika seseorang memiliki stres kerja yang tinggi maka motivasi dalam dirinya sendiri menurun dan tidak akan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat dirumuskan masalah **apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?**

2. Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada pegawai yang bekerja dengan kenyamanan, ketenangan, kebahagiaan, dan kebebasan dalam dunia kerja. Pegawai yang tidak diberikan kenyamanan, dan kebebasan di perusahaan maka ia akan merasa tertekan dan mengakibatkan stres kerja. Stres dalam bekerja juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*, dimana jika pegawai mengalami stres akan tuntutan peran maka pegawai tersebut tidak bisa percaya akan kemampuannya sendiri untuk menjalankan perannya bahkan tidak bisa untuk memecahkan masalahnya sendiri. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat dirumuskan masalah **apakah stres kerja berpengaruh dengan *self-efficacy*?**
3. Karakteristik seorang pegawai dalam menjalankan perannya di dalam perusahaan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Saat pegawai memiliki keinginan untuk mengemukakan gagasan dan memecahkan masalah didalam perusahaan dimana ia dibebaskan

dalam hal tersebut maka pegawai akan memiliki kepercayaan dan kepuasan terhadap perusahaan tersebut yang nantinya akan berdampak baik bagi perusahaan. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja dimana pegawai yang memiliki keyakinan yang baik akan semakin melibatkan dirinya terhadap perusahaan, dan tentunya akan meningkatkan motivasi dalam dirinya. Maka, hal tersebut mengakibatkan banyak tugas terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat dirumuskan masalah **apakah *self-efficacy* berpengaruh dengan motivasi kerja?**

4. Pada umumnya, terjadi kesalahpahaman, ketegangan kerja, menurunnya tingkat kenyamanan di lingkungan kerja akibat adanya stres kerja yang menjadikan motivasi menjadi menurun. Selain itu, para pegawai juga akan bekerja dibawah tekanan dan tingkat emosi yang tinggi. Adanya stres kerja yang meningkat dan motivasi menurun dapat diminimalisir dengan adanya *self-efficacy* yang dimiliki oleh pegawai. Tingkat *self-efficacy* yang dimiliki seseorang maka orang tersebut mampu meyakinkan dirinya sendiri atau orang lain untuk dapat menyelesaikan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. *Self-efficacy* yang tinggi membuat seseorang ragu dalam mengambil keputusan. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat dirumuskan masalah **apakah *self-efficacy* terbukti sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja?**

C. TUJUAN PENELITIAN

Seperti yang sudah dipaparkan di rumusan masalah, penelitian ini akan meneliti pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *self-efficacy*.
3. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja.
4. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* memediasi hubungan stres kerja terhadap motivasi kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan tercapainya tujuan diatas, diharapkan peneliti ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi pegawai

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

2. Manfaat bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.