

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pemerintah daerah atau dikenal dengan OPD menjadi roda untuk menjalankan sistem pemerintahan daerah baik tingkat kota/kabupaten maupun provinsi. Instansi pemerintah daerah mengelola fungsi administratif termasuk untuk pelayanan publik. Melihat sisi lain instansi Pemda, instansi ini diisi oleh sekumpulan individu yang memiliki visi dan misi selaras dengan organisasi, para individu berusaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan agar organisasi memberikan manfaatnya. Para pegawai bersinergi, bekerja sama dan saling kontribusi untuk organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Peran pegawai dalam instansi pemerintah daerah sangatlah penting. Salah satu peran pegawai tersebut yaitu dapat meningkatkan kepuasan pelayanan publik.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal kompleks dan menjadi agenda rutin organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan perlu dilakukan agar organisasi dapat terus berjalan mengikuti arus perkembangan zaman, terlebih lagi di era revolusi 4.0. Pada era 4.0 organisasi harus pintar dalam mengelola SDM agar dapat bekerja seefektif mungkin.

Organisasi perangkat daerah harus pintar dalam mengelola pegawainya. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan berusaha bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi selaras dengan daerah masing-masing dengan kondisi dan kualitas pegawai yang telah ditentukan, disinilah peran penting organisasi dalam menyeimbangkan kemampuan organisasi dengan tujuan yang dapat dicapai organisasi. Disisi lain, organisasi juga memiliki kewajiban kepada pegawai untuk memenuhi hak-hak pegawai dari gaji sampai dengan asuransi. Hal ini bisa dilihat hubungan antara organisasi dan pegawai saling menguntungkan (*mutualisme*).

Pada instansi pemerintah daerah, setiap pegawai dapat mengalami berbagai tekanan dari atasan. Tekanan tersebut dapat menyebabkan berbagai hal positif dan negatif. Salah satu hal negatif yang disebabkan oleh tekanan tersebut yaitu stres kerja. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindari, baik dari beban tugas yang berlebihan, kondisi kerja yang tidak kondusif, sistem kerja yang tidak sesuai dengan pegawai, dan pimpinan yang kurang harmonis kepada pegawainya. Namun, permasalahan stres kerja yang dialami oleh pegawai ini dapat dikontrol dan dikelola untuk meminimalisir gangguan terhadap pekerjaan. Menurut Gibson et al (2012) melihat seberapa baik sebuah instrumen yang digunakan pada sebuah kuisioner. Instrumen dapat dikatakan valid tingkat individual orang tersebut. Hal tersebut menjadi suatu akibat dari tindakan, situasi, atau peristiwa yang mengatur permintaan spesifik seseorang. Stres bisa diartikan sebagai respon atas sesuatu yang terjadi pada seseorang.

Stres merupakan sebab akibat dari setiap tindakan. Setiap tindakan negatif yang dilakukan di perusahaan yang berakibat tidak maksimalnya pegawai dalam bekerja yang berakibat kinerjanya pun tidak maksimal. Stres menjadikan kondisi pegawai tertekan baik dari luar maupun dalam. Pada saat bekerja pun pegawai yang mengalami stres tidak bisa bekerja secara maksimal seperti biasanya. Keadaan tersebut dapat berakibat kepada kinerja pegawai yang menurun karena kondisi stress tadi. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan jika tingkat stres pegawai tinggi maka kinerjanya juga rendah. Pernyataan tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Penelitian oleh Julvia (2017) dengan hasil adanya pengaruh negative antara stress kerja dengan kinerja dengan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja.

Setiap pegawai tentunya memiliki motivasi untuk dirinya, baik motivasi hidup dan motivasi untuk melakukan sesuatu. Motivasi tersebut sebagai pacuan dalam hidupnya untuk terus berjuang melawan rintangan dan tantangan apapun. Sejatinnya hidup harus diperjuangkan dengan semaksimal mungkin, rugilah orang yang tidak mau memperjuangkan hidupnya. Pegawai pun dituntut harus memiliki motivasi saat bekerja agar pada saat bekerja mereka memiliki semangat dalam menjalankan tugas. Motivasi dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang.

Motivasi dapat berupa *goals* yang ingin dicapai dan *goals* tersebut akan memacu dirinya untuk terus semangat agar tujuannya dapat tercapai. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh keadaan yang berasal dari diri sendiri yaitu dirinya dan dari luar atau bisa dikatakan lingkungan.

Motivasi yang berasal dari dalam biasanya berasal dari diri sendiri yang menciptakan dan mengontrol keadaan emosinya. Peran motivasi dalam kehidupan sehari-hari amatlah penting. Seseorang yang terbiasa mengerjakan sesuatu dengan motivasi yang kuat akan menghasilkan tujuan sesuai harapan. Seseorang mengerjakan sesuatu pasti dengan alasan, misal seseorang bekerja untuk mendapatkan uang, bisa kita lihat motivasi orang tersebut untuk bekerja adalah uang, tidak dapat dipungkiri juga alasan pokok manusia bekerja mendapatkan uang untuk kebutuhan sehari-harinya. Tapi perlu diingat ada alasan lain seseorang lebih giat bekerja, misal orang tersebut rela lembur dan mengerjakan pekerjaannya ekstra dari yang lain. Dari hal tersebut selain bekerja karena alasan uang, orang juga bekerja untuk mendapatkan penghargaan yang nantinya memungkinkan untuk menjadi bahan pertimbangan kenaikan karir atau jabatan.

Motivasi dapat kita artikan sebagai suatu konsep dasar yang kita gunakan untuk mengilustrasikan suatu kekuatan atau semangat untuk melakukan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu. Hal ini yang menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu. Motivasi kerja juga dapat berkaitan dengan kondisi tertentu salah satunya kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jaya & Ningsih (2016) yang mengemukakan hasil bahwa adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian serupa dilakukan oleh Kurniawan Gultom (2014) yang mengungkapkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Azar & Shafighi (2013) bahwa tingkat motivasi yang terdapat pada pegawai dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan.

Oleh karena pengelolaan motivasi kepada pegawai menjadi penting bagi perusahaan, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang bagus akan berdampak ke kualitas kerjanya yang berakibat perusahaan tidak berjalan maksimal

Gibson et al (2012). Apabila hasil yang didapatkan oleh perusahaan tidak maksimal, kemungkinan disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya kinerja pegawai yang menurun. Kinerja dapat kita pahami sebagai indikator hasil suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dilakukan oleh seseorang.

Kinerja seorang pegawai yang tidak maksimal akibat beban kerja maupun kondisi pegawai yang tidak dapat bekerja secara maksimal dapat dikontrol dengan meningkatkan motivasi para pegawai. Motivasi seseorang dapat dikelola guna mengontrol stress dan meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mengalami stres akan tetapi memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan berakibat pada kinerjanya yang meningkat karena seseorang tersebut memiliki motivasi yang tinggi alhasil dapat mengontrol tingkat stress, motivasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh stress terhadap kinerja seorang pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Zeb dan Ur Rehman (2015) yang berjudul *The impact of job stres on employee's performance: investigatng the moderating effect of employees motivation* dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan mengambil objek pada instansi Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. Sekretariat daerah Kota Pekalongan merupakan organisasi pemerintah daerah yang berada memiliki tanggung jawab kepada walikota dan wakil walikota. Sebagai unsur penunjang pemerintah Kota Pekalongan, Setda dipimpin oleh sekretaris daerah (Setda). Sekretariat daerah kota Pekalongan memiliki Susunan organisasi dan tata kerja yang merujuk pada Peraturan Walikota 50 Tahun (2016) yang telah ditetapkan. Setda Kota Pekalongan memiliki beberapa asisten yaitu 3 Asisten yang memiliki bagian yang telah ditentukan. Asisten tersebut memiliki 3 bagian ruang lingkup kerja yaitu asisten pemerintahan yang memiliki bagian kerja terdiri dari bagian tata pemerintahan, bagian hukum, dan bagian organisasi. Kedua, asisten pembangunan yang memiliki bagian kerja terdiri dari tiga yaitu bagian administrasi, perekonomian, dan kesra (kesejahteraan rakyat). Asisten yang terakhir yaitu asisten administasi yang memiliki bagian kerja terdiri dari bagian RT

(rumah tangga) dan perlengkapan/inventaris, hubungan masyarakat, dan bagian umum. Untuk observasi awal yang dilakukan untuk dasar penelitian ini, yaitu dengan teknik wawancara terkait variabel yang akan diteliti pada subjek penelitian tenaga kegiatan aktif yang bertugas di bagian umum Setda.

Dari hasil wawancara dan pengamatan dengan salah satu tenaga kegiatan aktif yang bekerja di bagian umum, mendapatkan hasil bahwa tenaga kegiatan aktif sebagian besar pada jam kerja setelah istirahat yaitu setelah pukul 13.00 sering merasa bosan karena tidak melakukan apa-apa atau senggang karena tidak ada *jobdesk* yang dikerjakan, mereka cenderung menyibukkan diri dengan membuka social media untuk mengisi kekosongan *jobdesk*nya, hal tersebut salah satu gejala stres yaitu *hypostres*. *Hypostres* merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi dalam bekerja alhasil mereka merasakan bosan dalam pekerjaannya. Meskipun mengalami salah satu gejala stres, para pegawai tetap harus memiliki kinerja yang baik, sebab mereka bekerja untuk publik, dimana mereka menagani segala urusan administratif untuk urusan pemerintah kota. meskipun memiliki gejala stres, tak jarang stress dapat mengakibatkan hasil kerja pegawai kurang maksimal tetapi mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, sebab mereka terus dituntut bekerja sebaik mungkin agar pelayanan publik dapat berjalan dengan lancar. Meskipun demikian, tak jarang ada pegawai yang kinerjanya tidak maksimal, karena kondisi kurangnya stimulus baik dari instansi maupun dari dirinya sendiri. Salah satu rendahnya motivasi dalam bekerja terutama pada saat mereka merasa jenuh dengan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan antar variabel yang telah ditentukan dan untuk mencari jawaban atas fenomena yang terjadi di lingkungan kerja tenaga kegiatan aktif bagian umum Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. Variabel-variabel yang dimaksud yaitu stres kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi kerja.

Berikut research gap penelitian variable stress kerja terhadap kinerja pegawai terdahulu :

- a. Penelitian oleh Wartono (2017) yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai majalah Mother and Baby) dengan hasil

penelitian yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Penelitian oleh Julvia (2017) dengan judul Hubungan Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil adanya pengaruh negative antara stress kerja dengan kinerja dengan signifikan.
- c. Penelitian oleh Santoso (2019) dengan judul Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Radio Wahana Informasi Gemilang, dengan hasil Stres kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.
- d. Penelitian oleh Hotiana & Febriansyah (2018) Dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi Biro Umum Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) dengan hasil ada pengaruh tidak signifikan antara stress terhadap pegawai di lingkungan tersebut.
- e. Penelitian oleh Novi et al (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Dengan hasil ada pengaruh negatif dan signifikan antara stress terhadap kinerja.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Nawaz et al (2019) Job stress and performance nexus in tourism industry: A moderation analysis. Dengan hasil Stress memiliki pengaruh negative terhadap kinerja
- g. Penelitian oleh Wibowo et al (2021) The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. Dengan hasil Stres kerja memperlemah kinerja pegawai.
- h. Penelitian oleh Yunarti et al (2020) Stress and performance of elementary school teachers of southern papua: A survey approach. Dengan hasil Stres memberikan efek negative dan signifikan terhadap kinerja.

Dari penelitian-penelitian diatas masih terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh variable stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Berikut penelitian mengenai pengaruh variable stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai moderasi terdahulu :

- a. Penelitian oleh Atika (2017) yang berjudul Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta) dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian oleh Zeb dan Ur Rehman (2015) yang berjudul The impact of job stres on employee's performance: investigating the moderating effect of employees motivation dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Meskipun variabel-variabel pada penelitian ini sudah banyak dilakukan, tetapi hasil penelitian terdahulu yang dipaparkan dalam tabel 1.1 masih menunjukkan terdapat kesimpangsiuran hasil sehingga penelitian tentang topik motivasi, stres dan kinerja masih penting untuk dilakukan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan mereplikasi penelitian-penelitian yang telah terdahulu, beberapa jurnal penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan Zeb & Ur Rehman (2015), *The Impact of job stres on employee's performance: Investigating the moderating effect of employees motivation. City University Research Journal*. Penelitian yang dilakukan oleh Atika (2017), dengan judul *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai*. Penelitian tersebut sebagai jurnal acuan, agar hasil penelitian ini dapat menunjukkan hasil yang relevan dan sebenarnya.

B. Rumusan Masalah

Setiap pegawai dapat mengalami masalah yang terjadi di lingkungan kerja yang berbeda-beda tergantung siapa yang menerima masalah tersebut dan dapat menyebabkan dampak yang berbeda pula. Namun, ada kesamaan yaitu apabila seseorang memiliki masalah berlebih dan tidak bisa mengontrol kondisi emosionalnya, baik emosi didalam diri maupun keresahan dapat menyebabkan stres kerja. Hal ini dikarenakan stres kerja memiliki dampak yang kurang bagus bagi pegawai. Kondisi yang diakibatkan oleh stres kerja yaitu menurunnya hasil kerja pegawai atau bisa dikatakan kinerja pegawai mengalami penurunan, karena kondisi pegawai yang mengalami stres kerja cenderung tidak bisa berfikir secara maksimal dalam mengerjakan sesuatu. Hal ini berakibat terhadap hasil kerjanya. Kinerja yang dihasilkan cenderung tidak akan maksimal dan rendah. Dari penjelasan di atas, maka rumusan masalah pertama yaitu :

Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Stres pegawai yang tidak bisa dikontrol dan berkepanjangan dapat merugikan perusahaan sebab pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal dan mengakibatkan

kinerja mereka turun. organisasi harus dapat mengatasi masalah tersebut agar tidak merugikan perusahaan berkepanjangan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi motivasi pegawai yang dikelo yang dapat meningkatkan motivasi akan mempengaruhi stress kerja yang dialami pegawai tersebut, yang dapat menurunkan stres kerja. Motivasi yang tinggi dapat disebabkan berbagai faktor salah satunya pemberian bonus atau jenjang karir dan lainnya. Dorongan motivasi yang tinggi dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal walau mendapat tekanan kerja yang berlebih atau mengalami stres kerja, pegawai yang dapat bekerja secara maksimal akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau dapat dikatakan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dari penjelasan tersebut, maka rumusan masalah kedua yaitu :

Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai moderasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan atau referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media penerapan ilmu yang telah dipelajari dan dapat memberikan tambahan ilmu dari hasil penelitian, khusus mengenai topik penelitian ini yaitu

pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini dapat direfleksikan di kehidupan sehari-hari, baik bagaimana mengelola stres, kinerja dan juga motivasi.

- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam hal manajemen pengelolaan SDM di Sekretariat daerah kota pekalongan.
- c. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bermanfaat dan referensi-referensi untuk penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Manfaat Pengambilan Keputusan/ Kebijakan

Penelitian ini diharapkan menjadi dasar atau tolak ukur dalam pengambilan keputusan pada organisasi sesuai dengan topik yang dibahas pada penelitian ini yaitu mengenai stress kerja, kinerja dan motivasi kerja.