

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi pasti menginginkan agar memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mendukung kinerja pegawai itu sendiri. Jika kinerja anggota dapat terbentuk dengan baik otomatis kinerja organisasi akan menjadi baik.

Serupa dengan perusahaan yang menginginkan untuk memiliki kinerja pegawai yang baik agar dapat merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama. Untuk mencapai hal itu semua maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang benar dan berkualitas. Oleh karena itu perlu dengan sangat untuk memerhatikan setiap individu yang berada di dalam organisasi atau perusahaan dan bagaimana saja hubungan yang timbul diantara mereka.

Kemudian dengan situasi pandemi Covid-19 yang melanda sebagian besar dunia ini berdampak pada tingkat komunikasi antar individu secara langsung menurun. Terlepas dari hal tersebut, komunikasi interpersonal dapat dilakukan secara daring atau tanpa adanya tatap muka secara langsung. Akan tetapi terdapat sedikit informasi mengenai fenomena yang terjadi pada objek penelitian bahwa guru-guru disana mayoritas senior dan kurang dalam pemahaman teknologi maka bukan tidak mungkin akan memengaruhi tingkat komunikasi interpersonal mereka. Karena dalam suatu organisasi, para pegawai tidak bisa hanya bergantung pada diri mereka sendiri harus saling bekerja sama dengan pegawai lain agar dapat mencapai suatu kinerja yang baik. Salah satu cara untuk berinteraksi dengan orang lain adalah menggunakan komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal yang baik, manusia dapat saling memberikan dorongan, semangat dan saling membangun serta memengaruhi antara satu dengan lainnya.

Keefektifan dalam melakukan komunikasi interpersonal didalam melaksanakan tugas pekerjaan yang membutuhkan kemampuan berkomunikasi secara jelas dengan apa yang ingin kita sampaikan, menciptakan kesan – kesan tertentu, atau memengaruhi orang lain. Komunikasi interpersonal yang baik akan menciptakan kedekatan antar pribadi satu dengan yang lainnya sehingga timbul keinginan saling membantu dan mendukung. Umumnya dalam melakukan segala aktivitas yang berhubungan langsung dengan orang lain membutuhkan kemampuan

komunikasi interpersonal yang baik. Selain itu terdapat hasil yang tidak konsisten dari beberapa penelitian terdahulu terkait variabel komunikasi interpersonal. Menurut Komang dkk (2018) menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut Johanes (2015) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kurangnya kemampuan dalam menjalin hubungan antar individu dapat disebabkan oleh stres pekerjaan, dikarenakan adanya harapan dan keinginan yang tidak tercapai akan memengaruhi kondisi fisik dan psikis tekanan darah meningkat yang dapat menimbulkan ketegangan saat berkomunikasi dan sulit berkonsentrasi. Stres inilah yang menjadi salah satu masalah paling serius yang menimpa para pegawai. Apabila seorang pegawai mengalami gejala stres secara otomatis akan memengaruhi komunikasi interpersonal yang menghambat penyampaian informasi. Beban pekerjaan yang semakin bertambah di kala pandemi Covid-19 akan menimbulkan stres pada setiap individu, tidak terkecuali pada guru-guru di SDN kecamatan Jatiwangi yang kesulitan dalam menerapkan penggunaan teknologi di kala situasi saat ini. Oleh karena itu peneliti menambahkan variabel stres kerja sebagai variabel bebas karena terdapat inkonsistensi hasil pada variabel stres kerja, yakni Rahmawan (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian berikut terdapat hasil yang berbeda yakni seperti penelitian

yang dilakukan oleh Ali (2018) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penelitian Andy dkk (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat variabel *locus of control* sebagai pemoderasi. *Locus of control* merupakan tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Rotter, 1966). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa orang dari situ terdapat hasil yang berbeda-beda. Ada yang menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan ada pula yang memperoleh hasil bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Bunga (2012) dan Endang (2016), yang mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kharies (2018) dan Taufik (2015), menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Artinya disini terdapat hasil yang berbeda yakni, inkonsistensi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti menginginkan untuk menggunakan variabel *locus of control* sebagai salah satu variabel penelitian.

Secara keseluruhan model penelitian yang akan dilakukan merupakan model penelitian yang telah dimodifikasi dari penelitian Endang (2016) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel *Intervening*”. Modifikasi yang dilakukan ialah dengan mengganti variabel budaya organisasi menjadi komunikasi interpersonal lalu menempatkan variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi serta menghilangkan variabel kepuasan kerja sebagai *intervening*. Dari semua paparan yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti memilih judul penelitian sebagai berikut: **Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus of control* Sebagai Variabel Moderasi**. Penelitian ini diharapkan dapat mengonfirmasi tentang pengaruh stres kerja dan komunikasi interpersonal dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Jatiwangi kabupaten Majalengka provinsi Jawa Barat.

B. Rumusan Masalah

Stres adalah suatu kondisi gangguan yang membuat semua aktivitas akan terasa berat untuk dilakukan. Ketika seseorang mengalami stres maka orang tersebut membutuhkan waktu sejenak untuk mengatasi stres itu agar aktivitas berjalan dengan normal kembali. Dalam sebuah perusahaan sudah barang tentu jika terdapat pegawai yang sedang mengalami stres akan mengganggu jalannya produktivitas perusahaan tersebut. Adapun dampak yang paling terasa jika pegawai mengalami stres yakni akan memengaruhi kinerjanya. Banyak penelitian yang menuliskan bahwa semakin stres pegawai itu maka kinerjanya pun akan semakin buruk. Dari situasi seperti inilah peneliti merancang sebuah rumusan masalah pertama: “apakah tingkat stres seseorang dapat memengaruhi kinerjanya?”.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan pegawainya agar memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi lingkungan perusahaan karena komunikasi interpersonal memengaruhi hubungan antar individu di suatu perusahaan. Setelah hubungan antar individu dirasa cukup baik maka harapannya situasi dan kondisi di perusahaan itu pun semakin baik. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Oleh karena itu sebagai rumusan masalah kedua adalah “apakah terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai?”.

Peneliti menambahkan variabel *locus of control* sebagai moderasi. *Locus of control* adalah sebuah kendali dalam diri sehingga jika seseorang yang memiliki *locus of control* yang baik dalam dirinya maka akan mudah dalam mengatasi stres bahkan dapat mengubah stress tersebut menjadi sebuah motivasi. Terdapat salah satu dimensi pada stres yakni persepsi. Persepsi dapat dipengaruhi oleh *internal locus* yang ada pada diri orang tersebut. Karena jika seseorang berkeyakinan bahwa yang dia lakukan dapat menentukan nasib, maka akan mencoba untuk melakukan hal-hal yang baik dan menciptakan persepsi yang baik pula. Sehingga rumusan masalah ketiga adalah “apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi?”. Komunikasi interpersonal akan membuat jalinan hubungan yang baik antar individu dalam sebuah perusahaan. Setelah hubungan antar individu menjadi baik

maka kinerja pun akan semakin baik. Namun hal tersebut tidak terlepas dari dorongan *eksternal locus of control* yang berperan dalam diri individu tersebut. Di mana seseorang yang memiliki *eksternal locus of control* artinya membutuhkan peran dari luar yakni dapat berupa orang-orang sekitar. Sehingga dalam melakukan komunikasi interpersonal yang baik dapat dipengaruhi oleh tingkat keyakinan seseorang terhadap *eksternal locus of control* yang dimilikinya. Dengan kalimat lain dapat dikatakan adanya *locus of control* akan memberikan pengaruh pada hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja, apakah akan semakin baik atau tidak. Oleh karena sebagai rumusan masalah ke empat adalah “apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi?”

Maka dapat dirumuskan masalah penelitian dengan mengembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *locus of control*?
4. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *locus of control*?

C. Tujuan Penelitian

- a) Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

- b) Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *locus of control*.
- c) Untuk menguji komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.
- d) Untuk menguji komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *locus of control*.

D. Manfaat Penelitian

- a) Bagi akademisi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah pada penelitian tentang stres kerja, kajian tentang komunikasi interpersonal, kajian tentang *locus of control* sebagai pemoderasi terhadap kinerja pegawai.
- b) Bagi perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan referensi untuk mengambil suatu keputusan sehingga mendapatkan kinerja yang optimal.
- c) Bagi peneliti diharapkan penelitian ini menjadi sebuah pencapaian yang maksimal dan dapat dibanggakan sehingga kedepannya akan lebih memiliki semangat untuk membuat penelitian kembali.