

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga instansi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja tugas yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kerja yang dibebankan mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini disebut prestasi pegawai dalam kategori terbaik. Disisi lain pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan dan kurang bersemangat yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan beban kerja yang tinggi seorang pegawai akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas

dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja dari pegawai tersebut serta mengakibatkan stres dalam bekerja.

Hal ini penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja pegawai dalam bekerja sehingga kantor ini mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Prestasi Kerja merupakan landasan penting untuk mempengaruhi setiap pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya prestasi yang diberikan kantor Bupati kepada setiap pegawainya maka akan menurunkan kualitas pegawai dan tujuan kantor tidak akan tercapai.

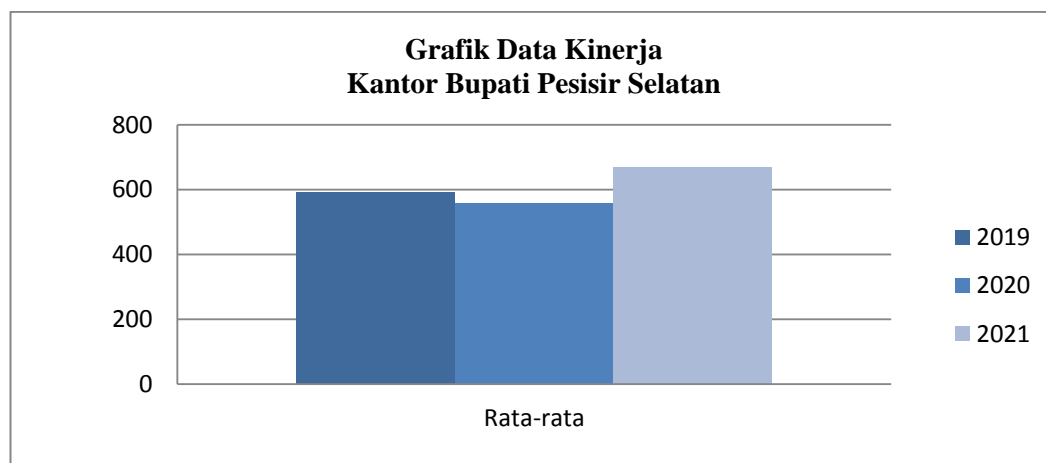
Bedasarkan wawancara awal yang dilakukan, ditemukan fenomena tentang beban kerja yang berlebihan pada pegawai kantor Bupati Pesisir Selatan sehingga mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena tingkat kinerja yang tidak mencapai target, waktu kerja yang berlebihan, dan beban kerja yang tinggi. Ini membuktikan masih rendahnya tingkat motivasi dan penerapan pemimpin yang kurang efektif terhadap pegawai, tentu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ada pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Maka dapat dilihat dari data kinerja pegawai pada kantor Bupati Pesisir Selatan

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai
Kantor Bupati Pesisir Selatan tahun 2019-2021

NO.	MISI/ TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		Target	Tahun (%)		
					2019	2020	2021
1.	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	1	Penilaian LKD (opini BPK)	100%	70	60	80
		2	Kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	100%	70	71	82
		3	Skor Nilai LPPD	100%	69	80	70
		4	Level Maturitas SPIP	100%	86	73	97
	Meningkatnya	1	Indeks SPBE	100%	71	68	84

2.	kapasitas birokrasi	2	Indeks Profesionalitas	100%	71	70	85
3.	Meningkatnya keterbukaan informasi dan pelayanan publik	1	Kategori keterbukaan terhadap informasi publik	100%	68	55	75
		2	Indek Kepuasan terhadap masyarakat pelayanan publik	100%	87	79	95
Rata-rata					592	556	668

Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan



Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja pegawai kantor bupati pesisir selatan pada tahun 2019-2021 dapat di jelaskan bahwa pada tahun 2019 terdapat rata-rata persentase 592 dan terjadi penurunan pada tahun 2020 dengan rata-rata persentase 556 selanjutnya terjadi Peningkatan lagi di tahun 2021 dengan rata-rata persentase 668, dari hasil kinerja pegawai pada kantor bupati terlihat belum mencapai target.

Berdasarkan grafik data kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai kantor Bupati Pesisir Selatan pada tahun 2019-2021 belum bisa dikatakan sepenuhnya optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan rata-rata persentase kinerja pegawai yang mengalami naik turun dalam tiga tahun terakhir.

Maka hal ini dapat dijadikan tolak ukur tentang performa kinerja pegawai dengan prestasi kerja di instansi tersebut.

Sylvester Simanjuntak, Nadapdap, and Artikel (2019) Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja pegawai. Selain itu juga berhubungan erat dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karier atau kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan pendidikan, prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Penilaian ini memungkinkan setiap karyawan mengetahui pendapat atasan tentang dirinya dan cara meningkatkan prestasi kerja di masa mendatang. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja merupakan informasi secara rutin yang penting dalam mengambil kebijaksanaan di bidang personalia.

Kuala et al. (2019) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Lukito and Alriani (2018) Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Kuala et al. (2019) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau

teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Mohammad Bachroni (2019) Bahwa stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataukah negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan. Berdasarkan respon positif dan negatif tersebut, maka pada dasarnya stres dapat dikelompokkan menjadi dua sifat yaitu stres bersifat negatif dan stres bersifat positif. Namun dalam realitas sehari-hari stres biasanya hanya berkaitan dengan stres negatif.

Hamjah et al. (2018) telah menemukan tiga penyebab utama yang berpotensi menimbulkan stres terkait pekerjaan. Penyebab pertama adalah faktor lingkungan yang terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakstabilan politik dan teknologi. Kedua adalah faktor organisasi yang menyangkut struktur organisasi, politik organisasi, ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, kebosanan dan kurangnya dukungan kelompok. Ketiga, faktor personal yang terdiri dari perilaku, perubahan hidup dan konflik peran.

Saleh and Utomo (2018) Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan

tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2018) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Berdasarkan penelitian terdahulu Ardian (2019) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Sylvester Simanjuntak, Nadapdap, and Artikel (2019) Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi efektivitas sistem penilaian prestasi pada perusahaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu Kuala et al. (2019) penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil

pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Berdasarkan penelitian terdahulu Lukito and Alriani (2018) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja mempengaruhi prestasi kerja, stres kerja juga mampu mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian Sinta (2018) menyatakan bahwa “stres adalah proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level *fisiologis, emosional*, kognitif dan perilaku.”

Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan terdapat banyaknya pekerjaan yang menumpuk sehingga mengakibatkan Beban kerja pada pegawai, kemudian Prestasi kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan yang masih rendah, berdasarkan hal diatas maka banyaknya pegawai yang terlambat, izin, alpha, seperti yang terlihat pada absensi pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Tabel 1. 2
Absensi Pegawai Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	113	104	6	-	2	1
Februari	113	101	5	4	2	1
Maret	113	106	4	-	2	1
April	113	111	1	-	1	-
Mei	113	106	3	-	3	1
Juni	113	102	7	-	2	2
Juli	113	99	7	3	2	2
Agustus	113	102	7	-	1	3
September	113	105	6	-	-	2
Oktober	113	107	2	-	3	1
November	113	110	1	-	2	-
Desember	113	108	2	-	2	1

Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Terindikasi bahwa kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Motivasi dan Prestasi kerja yang masih rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ndraha 2018) Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk menilai kemampuan karyawan dan untuk pengembangan karir. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap instruksi dari pimpinan, maka sebuah keharusan bagi seorang pimpinan untuk memahami karakter yang terpendam pada diri setiap karyawan. Dalam menjalankan sebuah organisasi dimana kumpulan dari individu yang berbeda memiliki keunikan karakter masing-masing yang secara tidak

langsung akan membangun sebuah budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi kerja dengan menggunakan Motivasi kerja sebagai perantara pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI PESISIR SELATAN"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya Beban Kerja pada pegawai kantor Bupati Pesisir Selatan
2. Tidak semua karyawan Kantor Bupati Pesisir Selatan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja
3. Kurangnya Motivasi serta dukungan pimpinan Kantor Bupati Pesisir Selatan kepada pegawai
4. Kurangnya waktu istirahat untuk pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
5. Tidak semua pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
6. Masih Terjadinya Penurunan Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan disebabkan oleh Beban kerja yang dialami oleh pegawai.

7. Kurangnya rasa Empati pimpinan Kantor Bupati Pesisir Selatan yang membuat pegawai kurang maksimal dalam bekerja.
8. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
9. Masih rendahnya Minat kerja pegawai sehingga berdampak pada Prestasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
10. Terjadinya penurunan Motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan disebabkan oleh Beban Kerja yang menumpuk.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), dan Stres kerja (X2), Variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y) sebagai variabel Intervening adalah Motivasi Kerja (Z) pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban kerja terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
2. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
3. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

4. Bagaimana pengaruh Beban kerja terhadap Prestasi kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
5. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Bupati Pesisir Selatan
6. Bagaimana pengaruh Beban kerja terhadap Prestasi kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
7. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Beban Kerja, Stres kerja, dan Motivasi kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Bupati Pesisir Selatan yang berkaitan dengan Beban Kerja dan Stres kerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan Prestasi kerjanya dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk

pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.