

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, instansi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan. Seseorang dapat bekerja secara efektif jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mendapatkan kompensasi sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang sangat penting dalam menentukan performa instansi. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu instansi tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai pegawai instansi tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbagai fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai terjadi dalam setiap instansi, tepatnya pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan, dimana kantor merupakan wadah aktivitas atau kegiatan dalam pemerintahan pusat setempat dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dan melayani kepentingan umum serta dapat berperan sebagai simbol

filosofi, fungsional, teknis, monumental, serta memiliki fungsi keterbukaan yang menjadi cerminan kota atau provinsi tersebut.

Berdasarkan observasi awal dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat, Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa pegawai yang tidak mampu meningkatkan kinerja pada Kantor Gubernur Sumbar dikarenakan tingkat antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor, oleh karena itu banyak dari pegawai yang mengalami penurunan tingkat budaya organisasi yang rendah yang berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun hal ini dikarenakan pegawai yang masih kurang puas dengan kantor terutama fasilitas yang memadai.

Oleh karenanya, diperlukan perhatian khusus agar kinerja pegawai terealisasi dengan baik dan tepat waktu antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan variabel stres kerja dan kinerja pegawai. Bahaya stress kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional.

Kompleksnya permasalahan yang dihadapi pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yaitu terutama pada diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja pegawai itu.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Bagian ADPIM Kantor
Gubernur Sumbar
Tahun 2020-2021

No	Indikator Kerja	Target	Pencapaian Target	
			2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100%	92%	87%
2	Integritas	100%	90%	91%
3	Komitmen	100%	88%	86%
4	Disiplin	100%	92%	91%
5	Kerjasama	100%	88%	92%
6	Kepemimpinan	100%	85%	84%

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Bagian Biro Adpim Kantor Gubernur Sumbar

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari penilaian kepegawaian Kantor Gubernur Sumatera barat pada tahun 2020-2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami naik turun dalam dua tahun terakhir dimana pada tahun 2020 sasaran kepegawaian pada kinerja ini diukur dengan penggunaan indikator yaitu penilaian dengan orientasi pelayanan 92%, integritas 90%, komitmen 88%, disiplin 92%, kerjasama 88% dan kepemimpinan 85%. Pada tahun 2021 orientasi pelayanan mengalami penurunan menjadi 87%, integritas naik menjadi 91%, komitmen menurun menjadi 86%, disiplin menurun menjadi 91%, kerja sama naik menjadi 92% dan kepemimpinan turun menjadi 84%.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tentu berpengaruh terhadap kinerja di dalam organisasi. Selain itu kurangnya sikap kepemimpinan pada instansi juga menyebabkan kurangnya kelayakan pegawai secara sukarela terhadap instansi yang tentunya akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai. Selain pengetahuan yang kurang tentang pelatihan faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai selanjutnya adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja pada pegawai, pemberian lingkungan kerja yang efektif dan nyaman akan meningkatkan kinerja pada pegawai, sehingga dengan itu dapat memperoleh hasil yang memuaskan. Ketika lingkungan kerja tidak kondusif, seperti banyaknya hal-hal yang mengganggu kinerja pegawai maka dapat menimbulkan penurunan kinerja dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera barat masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Kantor Gubernur Sumatera barat yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan, kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh Kantor Gubernur Sumatera barat. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya gaya kepemimpinan dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Dengan adanya lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai dan itu sejalan dengan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Yoyo Sudaryo, 2018 kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi untuk mengaplikasikannya dengan benar, tidaklah mudah. Hal ini disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda. Gusti Yuli Asih, 2018 stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sumantrie, 2021 beban kerja adalah proses kegiatan yang mampu dikerjakan oleh pegawai dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan, dalam suatu organisasi, banyak kita temui keluhan tenaga kerja sehubungan dengan keluhan beban kerja tersebut. Edy Sutrisno, 2019 motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Stres kerja yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan menyebabkan individu menderita kelelahan,

baik fisik ataupun mental dan juga berakibat buruk terhadap dalam berhubungan dengan lingkungannya secara normal dan mengakibatkan pegawai sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Beban berlebih secara fisik maupun mental adalah berpotensi menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih adalah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

Masalah pemberian beban kerja yang terlalu berat pada pegawai mengakibatkan pegawai merasa malas untuk menjalankan tugasnya ataupun malas datang ke kantor sekalipun datang para pegawai hanya duduk karena beban kerja yang terlalu berat membuat mereka merasakan kelelahan atau stres akibat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sebelum waktunya.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja pegawai yang baik atau tinggi akan membantu instansi memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja pegawai turun dapat merugikan instansi atau kantor.

Motivasi kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat yaitu persaingan antara pegawai dalam melakukan pekerjaan dan dalam setiap pekerjaan itu kita harus memiliki semangat untuk bekerja atau dorongan dari dalam diri pegawai.

Dukungan atas motivasi kerja para pegawai dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap pegawai dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Usmento, 2022 Hasil penelitian yang terdapat pada penelitian ini menunjukkan beban kerja, dukungan rekan kerja, dan stres kerja berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun Jakarta Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, 2021 Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Polrestabes Palembang. Sedangkan untuk variabel Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka menunjukkan ada berpengaruh yang signifikan antara Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Polrestabes Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo, 2018 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asbath, 2018 Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati & Syofian, 2021 Hasil menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dharma, 2020 Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan & Septian, 2021 Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nataria, 2019 Hasil penelitian menunjukkan terdapat stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, 2019 Hasil penelitian menunjukkan terdapat stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Rizki, 2022 Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Majid, 2021 Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiryang Surya Archie, Rosalina Koleangan, 2019 Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut,

maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Gubernur Sumatera Barat Di Bagian Biro Administrasi Pimpinan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi pada Kantor Gubenur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan sebagai berikut:

1. Adanya stres kerja dapat menimbulkan kinerja pegawai yang tidak baik.
2. Bahayanya stres kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental karena adanya keterlibatan dalam waktu yang lama.
3. Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan stres kerja.
4. Adanya pemberian beban kerja yang terlalu berat pada pegawai mengakibatkan pegawai merasa malas untuk melakukan tugasnya.
5. Kekurangan sumber daya manusia membuat beban kerja *over* dan pembagian *job desk* yang tidak seimbang.
6. Adanya faktor yang menghambat kinerja dari pegawai mengakibatkan kurang efektifnya pencapaian tujuan organisasi.
7. Penurunan kinerja pegawai yang disebabkan permasalahan komunikasi internal.
8. Pencapaian kinerja pada kantor Gubernur Sumatera Barat belum mencapai target.

9. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai.
10. Motivasi kerja yang rendah karena rekan kerja, promosi jabatan dan kondisi kerja yang diterima pegawai tidak mendukung sehingga kinerja pegawai tidak mencapai standard kinerja yang ditetapkan oleh instansi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar terfokusnya dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel yang terkait dan Motivasi Kerja (Z) dengan objek Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan?
3. Bagaimana pengaruh Stes Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan?

4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan?
6. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan?
7. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Sumatera Barat di bagian Biro Administrasi Pimpinan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja serta dapat membandingkan teori-teori

yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi objek

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan instansi, dan untuk membantu pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus pendapatan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.