

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan 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.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres.

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan, pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi (Ilmi, Hermanto, and Perwitasari 2023).

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut di harapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan memperhasikan beban kerja dan stres kerja serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki yaitu melalui motivasi dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sebagai suatu instansi pemerintah yang mengelola tentang pelayanan dalam bidang pembelajaran dan pendidikan yang pelaksanaan tugas pokoknya berupaya mewujudkan pelayanan belajar dan mengajar yang handal. Sebagai instansi pemerintah tentunya pegawai dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik sehingga membentuk kinerja pegawai seseorang. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan Organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki, kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran dalam bekerja sehingga dapat mengetahui tingkat beban kerja yang dihadapi seorang pegawai ,serta dapat melihat sejauh mana stres kerja dan motivasi yang dimiliki

individu. Pernyataan ini dapat didukung dengan penilaian capaian sasaran kerja kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari suatu organisasi. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan seni dan ilmu yang berfokus pada permasalahan manusia dalam komunikasi kerja, maka manajemen SDM ini hanya berfokus pada faktor produksi tenaga kerja. Sehingga dapat di simpulkan bawasanya untuk mecapai tujuan organisasi di perlukan kualitas sumber daya manusia yang mempuni. Diharapkan dengan adanya kualitas SDM yang baik pula kinerja yang di hasilkan dapat berjalan dengan optimal (Usmanto 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Kasmir 2020).

Sumber daya manuisa memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dimanfaatkan secara efektif dan efisien (Firdausi 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif

dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (Ilmi, Hermanto, and Perwitasari 2023).

Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Semakin baik kualitas pegawai suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di suatu lingkungan instansi, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau instansi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya . Instansi dalam hal ini organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai secara umum diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Tabel 1.1
Data Penilaian Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai
Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang

No	Sasaran Kerja Pegawai	Target	Pencapaian Target		
			2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	100%	80%	79%	80%
2.	Integritas	100%	78%	79%	78%
3.	Komitmen	100%	79%	80%	81%
4.	Disiplin	100%	80%	81%	81%
5.	Kerjasama	100%	79%	78%	80%
6.	Kepemimpinan	100%	78%	77%	80%

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari penilaian kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2019-2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami naik turun dalam tiga tahun terakhir dimana pada tahun 2019 sasaran kepegawaian pada kinerja ini diukur dengan penggunaan indikator yaitu penilaian dengan orientasi pelayanan 80%, integritas 78%, komitmen 79%, disiplin 80%, kerja sama 79% dan kepemimpinan 78%.

Pada tahun 2020 orientasi pelayanan turun 79%, integritas naik 79%, komitmen naik 80%, disiplin naik 81%, kerja sama turun 78% dan kepemimpinan turun 77%. Pada tahun 2021 orientasi pelayanan naik 80%, integritas turun 78%, komitmen naik 81%, disiplin 81%, kerja sama naik 80% dan kepemimpinan naik 80%.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tentu berpengaruh terhadap kinerja di dalam organisasi. Selain itu tingginya tingkat beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain pengetahuan yang kurang tentang beban kerja faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai selanjutnya adalah stres kerja pada pegawai, pemberian motivasi akan

meningkatkan kinerja pegawai, keterampilannya dan memperoleh hasil yang memuaskan. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan, kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut (Khaeruman et al. 2021).

kinerja adalah hasil yang diberikan oleh pegawai atas hasil yang dilakukan maupun tidak dilakukan terhadap perusahaan baik berupa kualitas, kuantitas, sikap kooperatif, jangka waktu dan kehadiran (Dianti 2020).

Beban kerja merupakan suatu aktivitas yang memerlukan mental serta keahlian yang di mana harus dikerjakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan baik itu dalam hal bentuk fisik maupun psikologis. Beban kerja yaitu suatu tanggung jawab serta besaran yang diterima oleh individu berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja yang sedang di emban dalam organisasi (Usmanto 2022).

Selain itu, beban kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ilmi, Hermanto, and Perwitasari 2023). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya.

Stres yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam dan luar diri. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai (Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto 2021).

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan pegawai stres dan faktor penyebab stres antara pegawai satu bisa jadi berbeda dengan pegawai lain. adanya beberapa faktor penyebab stres, pertama beban kerja. Adanya tekanan dari pemimpin untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu sikap pimpinan yang kurang adil juga dapat menjadi penyebab stres. Peralatan kerja yang kurang memadai yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal juga menyebabkan stres. Konflik antar pegawai atau konflik dengan atasan dapat menjadi penyebab stres, karena lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, bahkan dapat tidak kondusif untuk bekerja.

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara simultan dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya (Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto 2021). Namun disisi lain stres kerja juga bisa dipengaruhi dengan masalah perusahaan dan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Pentingnya sebuah motivasi bagi pegawai perusahaan, bisa dilihat dan dinilai sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada setiap pegawai. Setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan.

Menurut (Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto 2021) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju

untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Kurangnya motivasi pegawai bisa dilihat dari kedisiplinan dia dalam bekerja, ketepatan dia dalam menyelesaikan pekerjaan dan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Jika pegawai tidak memiliki motivasi, pegawai dianggap tidak bisa memenuhi tugasnya sebagai pekerja (Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto 2021).

Faktor lain yang kurang baik yakni, menurunnya pegawai dalam berprestasi karena kurangnya motivasi untuk maju dan tingkat stres yang dialami setiap pegawai. Usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan memperhatikan stres dan motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (*drive*) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan. Pemberian motivasi merupakan sebuah metode bagaimana pegawai dapat ditangani secara tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi diyakini oleh pimpinan/manajer dapat meningkatkan kinerja pegawai pada berbagai sektor.

Dalam konteks organisasi atau manajemen, motivasi seringkali berarti proses merangsang pegawai atau anggota tim untuk bekerja keras dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Ini dapat melibatkan berbagai teknik, termasuk penghargaan dan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung (Kasmir 2020).

Motivasi merupakan pendorong utama yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dan mencapai tujuan mereka. Dalam dunia bisnis, motivasi memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi. Manajemen motivasi yang efektif adalah landasan untuk memanfaatkan potensi kolektif pegawai dan menyelaraskan upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Dianti 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang belum mencapai target.
2. Kinerja pegawai belum optimal hal ini dilihat dari permasalahan dalam pencapaian target yang belum tercapai.
3. Kinerja pegawai yang belum optimal dimana rata-rata penilaian kriteria pegawai berada pada kategori cukup baik.
4. Pegawai yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan tingkat konsentrasi pegawai menjadi berkurang sehingga pegawai tidak bisa mengoptimalkan hasil pekerjaannya.
5. Stres kerja akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja pegawai secara drastis.
6. Beban kerja yang cukup berat berpotensi pada penurunan kinerja pegawai.
7. Beban kerja yang tinggi dapat menghambat kinerja pegawai.
8. Pegawai sering kali merasa stres disebabkan karena tuntutan beban kerja yang terlalu tinggi.
9. Pencapaian kinerja yang belum maksimal dari pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dirasakan oleh pegawai.

10. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang masih belum mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variable intervening dan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dapat penulis dapat merumuskan masalah Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervenening ?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervenening?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi penulis

Sebagai implemementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang

Manfaat penelitian ini bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang adalah sebagai bahan pertimbangan dan masukan mengenai beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.