

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan komponen penting yang ada di dalam organisasi. Mathis dan Jackson (2011) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian khusus dari setiap organisasi, yang berarti perusahaan harus melihat bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar. Selain itu, Schermerhorn, *et al.* (2013) mengatakan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Olcer (2015) yang mengatakan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan individual yang efisien dan efektif. Kedua hal tersebut berhubungan karena kinerja merupakan *output* dari proses kerja sumberdaya manusia.

Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Luthans (2011) mendefinisikan istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Idrees *et al.* (2015), Zameer, *et al.* (2014) dan Aydin (2012) hasil dari penelitian-penelitian tersebut adalah motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu variabel yang menarik untuk diteliti. Motivasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, namun motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dengan adanya dorongan motivasi akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang optimal sehingga akan memberi dampak positif bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Kreitner, *et al.* (2004) mengatakan motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan adanya proses psikologis tersebut, maka terdapat keterkaitan motivasi dalam membangun kepuasan kerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Emeela, *et al.* (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015), dan Ahmed, *et al.* (2010) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Hasil pekerjaan karyawan bergantung pada dorongan dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Ivancevich, *et al.* (2014) mendefinisikan stres sebagai suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres dapat berdampak positif terhadap kinerja, namun juga dapat merusak prestasi kerja. Dalam kaitannya dengan kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Ahmed *et al.* (2013), Noermijati

dan Primasari (2015), dan Kusuma, Rahardjo, dan Prasetya (2015) menghasilkan stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja, dimana saat stres terjadi dapat berdampak pada kinerja karyawan yang negatif.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berasal dari dalam dan dari luar diri karyawan. Beehr, *et al.* (Luthans, 2011) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul sebagai interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Hal yang banyak ditemui adalah stres yang berasal dari dalam organisasi, hal tersebut dimungkinkan terjadi karena adanya faktor-faktor yang menimbulkan stres, salah satunya adalah ketidakjelasan peran (ambiguitas peran). Selain itu, Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), dalam teori peran (*role theory*), mengatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan dari seseorang tidak konsisten maka dia akan mengalami stres, ketidakpuasan, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan dengan jika pengharapan yang diinginkan dari perilakunya tersebut tidak mengalami konflik. Seperti pernyataan diatas bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, maka hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan penelitian yang mengaitkan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Masihabadi, *et al.* (2015) dan Poniasih dan Dewi (2015) didapat hasil penelitian yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Dalam kondisi riil, karyawan tentu memiliki motivasi, namun juga sangat berpotensi untuk mengalami stres. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Lumi, Saerang, dan Tielung (2015), hasil penelitian tersebut adalah stres kerja dan

motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Sekretariat Minahasa Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Upaya lain yang dapat dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pendapat Spector (1998), kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Berkaitan dengan kepuasan kerja, terdapat penelitian dari Poniasih dan Dewi (2015) yang menyatakan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masihabadi, *et al.* (2015), yang mengungkapkan bahwa stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Baik dan buruknya kinerja karyawan juga salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Locke (Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2011), dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan merupakan hasil yang diinginkan. Namun kepuasan juga memiliki hubungan dengan variabel hasil yaitu variabel kinerja. Koys (Luthans, 2011) juga menyatakan kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan. Selain itu beberapa penelitian yang dilakukan Talasaz,

Saadoldin, dan Shakeri (2014) dan Olcer (2015), diungkapkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Atas dasar pernyataan-pernyataan diatas menjadikan penulis ingin melakukan penelitian apakah stres kerja dan motivasi kerja tersebut berpengaruh pada potensi menurunnya kinerja karyawan berstatus Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Salah satu instansi pemerintahan yang mendapatkan tuntutan kinerja tinggi dibalik program kerja yang cukup padat adalah Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP). Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo merupakan unsur pelaksana tugas Pemerintah Daerah di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman dipimpin oleh Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki fungsi yaitu penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, menyelenggarakan kegiatan di bidang cipta karya, menyelenggarakan kegiatan di bidang teknis tata ruang, menyelenggarakan kegiatan dibidang pengairan, dan melaksanakan kegiatan ketatausahaan (Anonim, 2017). Dalam memenuhi fungsi-fungsi tersebut bukan merupakan pekerjaan yang mudah bagi para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Hal tersebut terjadi karena Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan

Permukiman Kabupaten Kulon Progo memiliki program kerja yang cukup padat di setiap bidangnya.

Untuk menjalankan program-program kerja dan menghadapi target waktu pengerjaan program kerja yang telah disusun, tidak jarang Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo harus melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja yang telah ditentukan.

“Jadi mereka kalau seperti ini mereka tidak taat jam kerja, tetapi tidak taatnya dalam arti yang positif, karena mereka menyelesaikan tugas di kantor untuk administrasi maupun di lapangan. Kemudian kaitannya apakah ada stres, ya mereka otomatis dengan keterbatasan waktu dengan pekerjaan yang banyak, kemudian dengan kondisi segala sesuatunya yang terbatas, berhubungan dengan pihak ketiga mereka otomatis menjadi stres.” (Sumber: Wawancara dengan Dra. Sumilah, Sekretaris DPUPKP Kabupaten Kulon Progo, 26 Juli 2017, 15.30, 27 menit 21 detik).

Hal tersebut menjadi sesuatu yang menarik untuk di teliti terutama dalam hal stres kerja yang akan dialami pegawai karena beban kerja yang ditanggung dan pendeknya waktu melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Selain itu motivasi dalam bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo juga menjadi sesuatu yang imajinatif untuk di teliti dan kedua hal tersebut dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, banyak hal-hal yang terkait dengan apa yang akan di lakukan pada penelitian. Untuk itu adanya penelitian terdahulu yang berisi mengenai variabel stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat membantu terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan pimpinan dinas untuk mengetahui lebih detail faktor apa saja

yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor penyebab dan faktor yang menghambat kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo dan komponen-komponen lain yang berintegrasi dengan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo untuk dapat menemukan solusi terhadap penanganan motivasi dan stress kerja yang berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel motivasi kerja terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel stres kerja terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis mengenai keterkaitan hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis mengenai keterkaitan hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis mengenai keterkaitan hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis mengenai keterkaitan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis mengenai keterkaitan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis mengenai keterkaitan hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis mengenai keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



8. Untuk menganalisis mengenai besarnya pengaruh secara langsung (variabel motivasi kerja terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan?
9. Untuk menganalisis mengenai besarnya pengaruh secara langsung (variabel stres kerja terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Dinas**

Penelitian yang dihasilkan dapat membantu dinas dalam melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan penelitian yang dilakukan, dapat dilihat bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat menjadi penghambat maupun pendorong kinerja karyawan berstatus Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo, terutama pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo.

##### **2. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **3. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, dapat mendatangkan manfaat bagi peneliti, karena dapat dijadikan sebagai penerapan teori yang telah dipelajari kedalam kondisi sesungguhnya. Selain itu, manfaat lain yang didapatkan adalah peneliti dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan penelitian dan mendapatkan ilmu baru selama proses penelitian.

### **4. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

