

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengendalikan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan mengusahakan untuk memiliki orang yang dapat mencapai suatu tujuan mereka. Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga dan berguna bagi suatu organisasi, karena keberhasilan operasi suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia Anggraeni & Rosdiana, n.d.(2022). Maka dari itu, perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan dan juga memiliki banyak pengalaman dan prestasi. Potensi-potensi yang berasal dari sumber daya manusia mampu mencapai tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Hal-hal yang diperhatikan oleh suatu perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan karena kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting dan relevan, kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada bidang masing masing karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tepat waktu. Kinerja karyawan berpengaruh pada banyaknya karyawan berkontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi

oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal pada diri seorang karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi Setiono (2016)

Menurut Shabrina et al., (2021) kinerja karyawan adalah pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi atau manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu maupun periode tertentu, kinerja karyawan adalah hasil dari usaha individu yang berpengalaman dan berbakat. Pencapaian tersebut didukung oleh kemampuan dan tindakan dalam keadaan dan situasi tertentu. Tingkat keberhasilan perusahaan sangat bergantung dengan kinerja karyawan dimana karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, memiliki rasa loyalitas tinggi, aktif dan cekatan, disiplin serta berdedikasi tinggi terhadap tugas dan kewajiban yang dibebankan. Kinerja karyawan yang maksimal dan optimal akan berdampak positif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi karena adanya motivasi kerja karyawan, motivasi kerja sendiri adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang

dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan Sugiyono, (2019)

Sedangkan menurut Shabrina (2021) motivasi yaitu Gerakan atau dorongan yang kuat agar individu mau melakukan ataupun mengerahkan seluruh kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki untuk segera menyelesaikan tugas atau kegiatan yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawab. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai awal proses aktivitas individu, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Pekerjaan yang dilakukan manajer atau pemimpin salah satunya adalah memotivasi karyawan dalam bentuk penyampaian ide dan inspirasi, pemberian semangat dan juga dukungan untuk mengambil keputusan tertentu.

Selain faktor motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor stres kerja, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat stres kerja pegawai. Menurut Setiono, (2016) stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan di antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat memicu karyawan menjadi sulit untuk proses berpikir, meningkatkan ketegangan emosi, dan kecemasan yang kronis.

Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Selanjutnya, stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Gejala perilaku ialah dimana karyawan menampilkan perilaku yang meliputi seperti perubahan produktivitas, absensi, kemungkiran dan tingkat keluarnya karyawan. Perubahan dalam kebiasaan juga akan menonjol seperti kebiasaan merokok, gelisah dan gangguan tidur Shabrina et al., (2021).

Sekretariat Daerah merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, yang berada dibawah dan bertanggung jawab pada Bupati/Wali Kota. Sekretariat Daerah memiliki tugas membantu Bupati/Wali Kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Sekretaris Daerah pada Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati/Wali Kota.

Dalam penelitian ini terdapat kebaruan, yaitu menggunakan variabel yang berbeda dengan peneliti sebelumnya. Penelitian ini juga dilakukan di tempat yang berbeda yaitu di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Melihat dari berpengaruhnya motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan mendorong penulis untuk ingin mengetahui

bagaimana motivasi kerja dan stress kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan kondisi disuatu perusahaan dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dicapai ini adalah:

1. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis ini dapat memberikan masukan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja dan stres kerja untuk salah satu bahan evaluasi untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis ini nantinya dapat bermanfaat untuk pembaca dan pencari informasi di masa yang akan datang tentang pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah untuk memberikan tambahan referensi informasi terutama bagi mahasiswa S1 prodi Manajemen yang sedang menyusun tugas akhir dengan pokok permasalahan yang sama.

E. Sistematis Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini membuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membuat tentang penjelasan dan penjabaran mengenai Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja serta Penelitian Terdahulu dan juga Hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai Desain Penelitian, Populasi dan Sample, Data dan sumber data, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variable dan Teknik Analisis Data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang jawaban dari rumusan masalah dari rumusan masalah pada BAB 1, dan dibahas dengan acuan Teknik analisis pada BAB 3.

BAB 5: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan sebagai hasil analisis dari uraian-uraian pada bab sebelumnya yang merupakan hasil penelitian.