

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara memotivasi. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk suatu lembaga.

Selain motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami setiap individu. Persaingan dan tuntutan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, selain tekanan yang ada dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan tekanan. Dampak yang ditimbulkan dapat merugikan dari adanya gangguan tekanan yang sering dialami individu yang sering disebut dengan stres.

Lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo merupakan unsur Pemerintah Kabupaten Tebo yang diberi tanggungjawab di bidang pendidikan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 87 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembinaan pendidikan anak usia dini, pendidikan nonformal dan pendidikan dasar, dan pengelolaan kebudayaan.

Permasalahan utama yang harus diselesaikan saat ini di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ialah untuk memberikan pelayanan di bidang pendidikan di

Kabupaten Tebo, secara singkat dapat dirinci sebagai berikut (1) Permasalahan anak yang tidak sekolah dan putus sekolah. (2) Belum meratanya ketersediaan lembaga pendidikan Kabupaten Tebo (3) Banyak kondisi infrastruktur sekolah yang rusak. (4) Belum optimalnya proses belajar mengajar akibat keterbatasan sarana prasarana. (5) Distribusi dan kualifikasi serta kompetensi tenaga pendidik yang belum merata. (6) Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar. (7) Randahnya kemampuan literasi dan numerasi siswa.

Saat ini Pendidikan di Kabupaten Tebo bisa dibilang belum begitu baik, hal ini sejalan dengan data dari BPS yang menjelaskan bahwa Kabupaten Tebo memiliki peringkat rata-rata lama sekolah di urutan 10 dari 11 Kabupaten/Kota, yang artinya no 2 paling bawah di Provinsi Jambi. Data tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 1 Rata-Rata Lama Sekolah di Provinsi Jambi

Wilayah	2020	2021	2022
Provinsi Jambi	8.55	8.60	8.68
Kerinci	8.55	8.56	8.57
Merangin	7.76	7.90	7.91
Sarolangun	7.87	8.04	8.12
Batanghari	8.11	8.12	8.21
Muaro Jambi	8.57	8.58	8.59
Tanjabtim	6.70	6.92	7.19
Tanjabbar	7.71	8.00	8.18
Tebo	7.58	7.59	7.70
Bungo	8.27	8.28	8.29

Kota Jambi	10.92	11.20	11.21
Kota S.Penuh	10.32	10.33	10.34

Sumber: BPS.go.id (2022)

Dari data diatas mununjukkan bahwa Kabupaten Tebo dalam bidang pendidikan masih tertinggal dari Kabupaten/Kota lain di Provinsi Jambi. Ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Tebo untuk meningkatkan lagi kinerja mereka agar dapat mengejar ketertinggalan dari Kabupaten/Kota yang lainnya.

Tentunya untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo saat ini, pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal. Seseorang yang bekerja pada sebuah lembaga atau kantor pemerintah, sepatutnya memiliki keseriusan dan kesediaan dengan tingkat kemampuan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi, tidak terkecuali bagi para pegawai negeri sipil dan honorer yang bekerja pada instansi-instansi pemerintah.

Bagi pegawai di instansi pemerintah, tema tentang kinerja ini menjadi topik yang cukup menarik dan dianggap penting, karena dengan menunjukkan kinerjanya, maka akan sangat berguna bagi penegakan peraturan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Sehingga akan bermanfaat pula, baik bagi kepentingan individunya sebagai pegawai, bagi masyarakat, maupun bagi bangsa dan negara. Bagi individu pegawai sendiri, kinerja yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, dampak positif dari kinerja pegawai yang baik, akan memberikan antusiasme masyarakat untuk mendorong terciptanya kepatuhan kepada hukum dan aturan yang ada dilaksanakan dengan baik pula.

Dengan demikian organisasi di lingkungan pemerintahan selalu penting untuk mengusahakan peningkatan kinerja baik secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Informasi peningkatan kinerja di dapatkan dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala dan berkesinambungan kemudian melakukan perbaikan kinerja pada waktu sesudah dilakukannya penilaian kinerja tersebut.

Ada berbagai cara yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam melakukan penilaian kinerja yang tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan yang diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kinerja pegawai di dalam organisasi, khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo mengharapkan kinerja pegawainya sangat baik agar dapat merealisasikan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui capaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo dapat dilihat dari tabel 1.2 Indikator kinerja utama berikut:

Tabel 1. 2 Indikator Kinerja Utama DIKBUD Tebo

No	Indikator Kinerja Utama	Target 2020 (%)	Realisasi 2020 (%)	Capaian 2020 (%)	Target 2021 (%)	Realisasi 2021 (%)	Capaian 2021 (%)	Target 2022 (%)	Realisasi 2022 (%)	Capaian 2022 (%)
1	APK PAUD	79,20	100	114	79,20	76,72	97	79,50	65,60	83
2	APM SD	97,99	98	101	99,80	93,32	94	99,85	96,36	97
3	APK SD	108,25	100	97	107	106,15	99	106	108,54	102
4	APM SMP	76,58	94	105	84,08	83,15	99	86,58	86,87	100
5	APK SMP	98,11	97,65	99,5	98,10	100,15	102	98,09	104,11	106,1

Sumber: Diolah untuk penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan hasil capaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo, pada indikator pertama APK PAUD dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan capaian kinerja pegawai, indikator kedua APM SD dari tahun 2020-2022 capaian kinerjanya mengalami

fluktuatif, pada indikator ketiga APK SD capaian kinerja nya mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022, indikator keempat APM SMP dari tahun 2020-2022 capaian kinerja nya juga mengalami fluktuatif, dan yang terakhir indikator kelima yaitu APK SMP mengalami peningkatan capaian kinerja pada tahun 2020-2022. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan penurunan capaian kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo ialah, (a) pemerataan sarana dan prasarana pendidikan yang masih kurang, (b) masih kurangnya prasarana pendukung untuk persiapan asismen Nasional, dan (c) pendistribusian guru yang masih belum merata.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo sangat bergantung pada kinerja pegawainya, hal ini dikarenakan pegawai berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Sulit untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran kinerja, jika pegawainya tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Fenomena yang terlihat di atas bisa menghambat tercapainya tujuan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo.

Berbagai riset tentang kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan stres kerja telah banyak diungkapkan diantaranya, (Rahul et al., 2019) dalam penelitiannya menjelaskan motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya riset yang dilakukan oleh (Dannery & Ruswanti, n.d.) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai, berikutnya (Priyo Sutanto et al., 2021) dalam risetnya menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian (Hotiana & Febriansyah, 2018) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang terakhir (Prabowo et al., 2018) dalam riset nya mengemukakan bahwa motivasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Mengatasi berbagai permasalahan di atas, upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi

individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Zainal, 2015). Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Pada hakekatnya manusia hanya menginginkan hal yang menurutnya baik, sehingga menjadi pendorong dan penyemangatnya dalam bekerja ialah apa yang menjadi harapannya di masa yang akan datang. Jika harapan itu terwujud maka cenderung akan meningkatkan semangat kerjanya dan hal ini berimplikasi pada kinerjanya.

Kinerja yang baik akan muncul jika adanya motivasi kerja. Motivasi kerja tersebut termasuk motivasi untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan kinerjanya dapat tercapai. Motivasi untuk berprestasi dapat terjadi jika pegawai mempunyai kebanggaan akan pekerjaannya.

Beberapa riset mengenai pengaruh yang dimiliki motivasi kepada kinerja telah banyak dilakukan. Hasilnya konsisten menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Terdapat beberapa peneliti yang mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja, yaitu (Bragas et al., 2020) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sama seperti penelitian sebelumnya (Hersona & Sidharta, 2017) menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan karyawan, kemudian juga riset yang dilakukan oleh (Siddiqui & Rida, 2019) mengungkapkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berikutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sukmayuda et al., 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, perencanaan karir dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya hasil penelitian dari (Ariani et al., 2020) menunjukkan bahwa keseluruhan variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir riset yang dilakukan oleh (Siddiqi & Tangem, 2018) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa dampak lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bahkan bisa dikatakan sebagai salah satu hal yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan pegawai yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang bagus maka akan menghasilkan hasil kerja dan waktu kerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1. 3 Data Absensi Pegawai DIKBUD Tebo 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir	Persentase
Januari	21	67	40	2,84%
Februari	18	67	-	0%
Maret	22	67	-	0%
April	19	67	10	0,78%
Mei	15	67	3	0,29%
Juni	21	67	-	0%
Juli	21	67	3	0,21%
Agustus	20	67	9	0,67%
September	22	67	17	1,15%
Oktober	20	67	13	0,97%
November	22	67	6	0,40%
Desember	23	67	29	1,88%
Jumlah				0,76%

Sumber: Data absensi (2022)

Tabel 1.3 diatas menunjukkan data absensi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo pada Tahun 2022 yang persentase tingkat

ketidakhadiran berfluktuatif, dengan persentase rata-rata ketidakhadiran 0,76%. Hanya beberapa bulan saja yang tingkat persentase ketidakhadirannya diatas 1%, yaitu pada Bulan Januari dengan persentase 2,84%, Bulan September dengan persentase 1,15% dan Bulan Desember 1,88 %. Ketidakhadiran paling banyak disebabkan karena adanya pegawai yang sakit dan membutuhkan waktu penyembuhan yang cukup lama. Ketidakhadiran pegawai akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai karena berkurangnya jumlah tenaga kerja. Pegawai sebagai ujung tombak untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi, tentunya target kerja pun dapat tercapai. Pemberian motivasi kepada pegawai selain dapat meningkatkan kinerja, motivasi juga dapat menurunkan stres pegawai dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan adanya penelitian yang membahas motivasi yang dapat mempengaruhi stress, yang pertama ialah (Sumampouw, 2022) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan, berikutnya penelitian yang dilakukan oleh (Insan, 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, berbeda dengan peneliti sebelumnya (Sari, 2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan juga signifikan terhadap stres kerja.

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Stres kerja juga akan berdampak langsung pada terganggunya kinerja, konsentrasi kerja kurang maksimal, dan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang

menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi naik atau turunnya kinerja seseorang seperti riset yang dilakukan oleh (Dwiki Kartika et al., 2019).

Beberapa riset mengenai faktor stress yang berdampak terhadap kinerja dari pegawai, seperti yang penelitian yang dilakukan oleh (Haryati et al., 2019) menjelaskan stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dari penelitian sebelumnya (Karim, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stress berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, berikutnya masih sama seperti peneliti sebelumnya (Paais et al., 2018) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2022) menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, selain itu ada juga (Jahari, 2019) yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir (Dwiki Kartika et al., 2019) mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan laporan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo memperlihatkan fenomena bahwa masih adanya penempatan pegawai di masing-masing bidang yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian. Hal ini dapat dilihat dalam struktur organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo. Tidak dapat dipungkiri hal seperti ini sering kali terjadi di dunia pekerjaan dengan menempatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Pegawai membutuhkan waktu yang lebih untuk mempelajari dan memahami bidang yang belum dikuasai. Selain itu pegawai juga dituntut untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Ketidakseuaian ini tentu menjadi beban tersendiri bagi pegawai dan dapat menimbulkan stres dalam menjalankan tugasnya.

Perbedaan riset penelitian ini dengan riset penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu riset ini menggunakan variabel intervening yang memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian

terdahulu kebanyakan stres kerja digunakan sebagai variabel independen maupun dependen.

Seperti yang peneliti tulis dalam uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang hal tersebut. Untuk itu peneliti mencoba menuangkannya dalam tesis yang berjudul: “Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Stres Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari motivasi, stress, dan kinerja?
2. Bagaimana pengaruh dari motivasi terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh dari motivasi terhadap stress?
5. Bagaimana pengaruh yang diakibatkan dari motivasi dan kinerja yang dimediasi oleh stres kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam uraian sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis gambaran dari motivasi, stress, dan kinerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap stress.

5. Untuk menganalisis mampu atau tidaknya stress kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian dan riset ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah informasi baru, yang kemudian dapat digunakan sebagai bandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variablel intervening dan menambahkan hal-hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini sehingga penelitian di masa mendatang akan lebih sempurna.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terkait dalam pengambilan keputusan, pandangan referensi, dan media evaluasi untuk peningkatan kinerja pegawai/ karyawan dalam lingkup pekerjaannya.

