

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Kunci kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan ada pada sumber daya manusianya yang bisa dikelola dengan bagus. Dalam menilai kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai. Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik kerja, kompensasi, aspek keuangan, aspek teknis dan perilaku lainnya mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga faktor yang mendukung kinerja pegawai dapat dilihat dari budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Keselarasan antara perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dapat membangun kinerja organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan itu sendiri. Salah satu nilai lebih tersebut yaitu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik, serta motivasi yang tinggi (Martoyo, 2019).

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Seseorang mempunyai kemauan bekerja apabila dirinya merasa bahagia, stabil, nyaman dan mempunyai dorongan di lingkungan kerja. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi

kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki motivasi maka seorang pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan pekerjaan yang dihasilkan pun tidak akan optimal.

Adapun kebutuhan pegawai sesuai dengan indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan rasa nyaman, dan kebutuhan akan pengakuan dan harga diri (Hery, 2018). Dengan begitu untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan stres kerja yang nantinya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Budaya organisasi yang mengarah kepada hal positif dapat membuat para anggota organisasi terhindar dari keadaan stres kerja atau dengan kata lain berada dibawah tekanan. Dengan adanya hal tersebut maka instansi harus memperhatikan beban kerja, suasana organisasi, kenyamanan, pemberian bonus/uang lembur, pemberian reward/penghargaan, dan tekanan stres pegawainya karena hal tersebut akan menghambat stabilitas kinerja pegawainya dan pegawai bisa mengalami ketidakseimbangan.

Hal ini menjadi salah satu permasalahan yang harus dihadapi instansi yaitu bagaimana cara meningkatkan dan menjaga lingkungan yang baik, menstabilkan suasana yang nyaman, dan berupaya meningkatkan semangat motivasi kerja pegawai. Karena lingkungan dan suasana kerja yang tidak baik akan menyebabkan menurunnya tingkat semangat pegawai, serta kurangnya fasilitas

yang memadai dan suasana kerja yang masih kurang kondusif diduga akan memberikan dampak negatif pada stabilitas kinerja pegawai.

Kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya adalah instansi pemerintahan non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan, Badan Pertanahan Nasional dahulu dikenal dengan sebutan kantor agraria. Kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jl. Raya Singaparna No.54, Cikunir, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46418. Salah satu faktor keberhasilannya yaitu karena mempunyai staf/pegawai yang kompeten di instansi tersebut yang memberikan kinerja terbaiknya. Meskipun pada kenyataannya masih ada beberapa faktor yang mengakibatkan instansi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

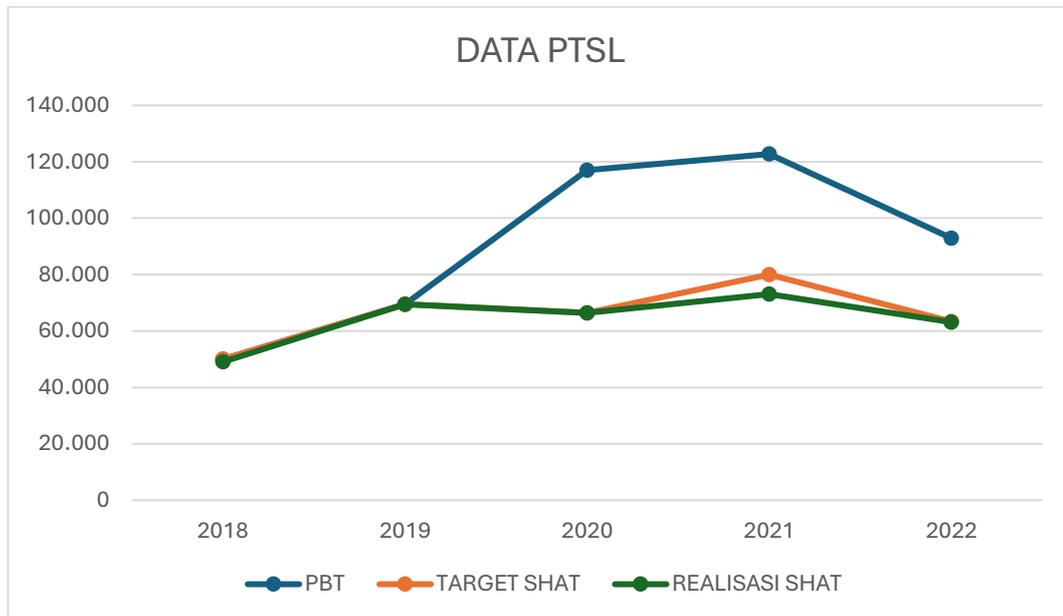
Fenomena budaya organisasi pada Kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya yaitu kerja lembur/lembur kerja yang mengakibatkan stabilitas kinerja menurun membuat pegawai kurang memperhatikan kesehatannya dikarenakan harus fokus pada pekerjaannya. Beban kerja yang dirasakan oleh staf/pegawai tersebut membuat mereka bekerja diluar jam kerja dan pembagian tugas yang belum merata serta sumber daya manusia yang masih kurang. Dengan target pencapaian kerja yang selalu bertambah setiap tahunnya membuat pegawai harus lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas

dengan tepat waktu dengan keadaan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan dalam mencapai target tersebut.

Perhatian pemimpin terhadap pegawai bawahnya sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan instansi. Oleh karena itu, pemimpin harus senantiasa memperhatikan dan memperlakukan pegawai dengan sebaik mungkin sehingga membuat motivasi kerja pegawai menjadi meningkat. Hubungan komunikasi pegawai satu dengan yang lainnya harus berjalan dengan baik karena akan menciptakan lingkungan dan kerja sama yang kondusif, perlengkapan dan keadaan tempat kerja yang nyaman akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, kerja sama diantara pimpinan dan pegawai harus baik sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi ringan, dapat selesai sesuai target yang diinginkan dan tepat waktu.

Namun permasalahan muncul ketika pegawai masih tidak bisa menyesuaikan dengan adanya kebijakan tersebut karena pegawai masih merasa kurang dengan kebijakan yang diberikan instansi. Dengan adanya hal tersebut membuat stabilitas kinerja pegawai menurun dapat dilihat berdasarkan target yang masih belum tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Adanya permasalahan pada budaya organisasi dan stres kerja yang masih kurang menyebabkan turunnya semangat motivasi kerja pegawai sehingga instansi tidak bisa mencapai targetnya.

Data Target dan Realisasi Program PTSI Kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1. 1 Data PTSL ATR/BPN

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya

Keterangan:

PTSL = Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap

PBT = Peta Bidang Tanah

SHT = Sertifikat Hak Atas Tanah

Berdasarkan Gambar 1.1 dan hasil wawancara dengan Bapak Dadang sebagai kepala bagian Keuangan Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya menyatakan bahwa target belum tercapai dikarenakan adanya penurunan pada stabilitas kinerja pegawai. Dapat dilihat pada Gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa target Kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya tergolong tinggi dan dalam realisasinya masih belum tercapai sesuai target yang ditentukan. Oleh karena itu adanya permasalahan yang serius pada rendahnya semangat motivasi kinerja pegawai. Hal ini diduga karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi stabilitas kinerja

pegawai Kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya yaitu terkait budaya organisasi dan stres kerja yang masih belum terselesaikan.

Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Sulaksono, 2019). Budaya organisasi juga merupakan suatu hal yang menjadi ciri khas pada suatu perusahaan atau organisasi, tentunya hal ini akan memberikan pengaruh pada cara seseorang berperilaku dan tentunya akan menjadi asas pada program yang dimiliki organisasi untuk pengembangan organisasi serta kebijakan-kebijakan yang dipilih juga. Hal tersebut terhubung dengan pengaruh budaya organisasi terhadap diri seseorang dan budaya mempengaruhi organisasi.

Dalam hal ini pemimpin dalam organisasi juga harus menciptakan suasana yang nyaman, memberi perhatian dan penghargaan hingga menjalin komunikasi yang efektif dengan seluruh anggota organisasi. Agar anggota organisasi dapat mencapai target yang maksimal sesuai dengan yang akan dicapai. Tidak hanya pemimpin, budaya organisasi juga besar kaitannya dengan suasana dalam organisasi dan dapat membuat lingkungan kerja organisasi menjadi lebih nyaman sehingga hal itu dapat menimbulkan hubungan yang baik pula dengan anggota organisasi yang lain. Budaya organisasi yang mengarah kepada hal positif dapat membuat para anggota organisasi terhindar dari keadaan stres kerja atau dengan kata lain berada dibawah tekanan. Hal itu dapat diatasi ketika terdapat budaya organisasi yang positif dalam organisasi tersebut. Namun hal ini bertolak

belakang apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang negatif dan anggota organisasi bekerja dalam tekanan karena suasana yang buruk, itu menyebabkan motivasi anggota organisasi menurun dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu stres kerja. Stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2019). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil (Mangkunegara & Anwar, 2019). Perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mengharuskan para karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi, oleh sebab itu karyawan memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar pekerjaan yang dijalani tidak dirasakan sebagai beban kerja yang berat. Ketika karyawan merasakan beban pekerjaannya menjadi berat dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini akan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Dampak negatif yang dapat dialami oleh suatu organisasi maupun pegawai akibat stres kerja antara lain, turunnya kinerja organisasi dan pegawai, tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat kecelakaan kerja, turunnya semangat dan gairah kerja serta motivasi kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja/ kinerja pegawai yang sedang mengalami stres kerja.

Hal tersebut sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan kepada pegawai yang menyatakan bahwa terdapat lingkungan dan fasilitas kerja yang tidak merata, kurangnya pemenuhan fasilitas teknologi dalam bekerja sesuai kebutuhan pegawai, selain itu juga terdapat ketidaksesuaian jam kerja dimana pegawai menjalani kerja lembur. Seringkali pegawai juga mengalami penurunan kesehatan, kelelahan, kurangnya semangat dalam bekerja, karyawan juga mengalami rasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan, dan kurangnya antusias dalam bekerja mengakibatkan terjadinya penurunan pada stabilitas kerja kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut menyebabkan turunya motivasi kerja pegawai sehingga instansi tidak bisa mencapai target yang ingin dicapainya.

Adapun sejumlah studi yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan beban pekerjaannya menjadi berat dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini akan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Rasa lelah yang dialami pegawai membuat mereka mengalami penurunan kesehatan dan semangat dalam bekerjapun juga ikut menurun. Oleh sebab itu karyawan memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar pekerjaan yang dijalani tidak dirasakan sebagai beban kerja yang berat (Nanda & Sugiarto, 2020). Penelitian lain menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dan positif dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi yang relatif tinggi berhubungan dengan prestasi serta dedikasi karyawan dalam bekerja sehingga itu akan meningkatkan stabilitas kerja pegawai dalam bekerja (Sutoro, 2020).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Sugralis , Rijal, & Mustapa, 2020). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Masykur, Septuri, & Setiawati, 2019).

Berdasarkan pernyataan diatas, penulis berkeinginan untuk mengangkat masalah budaya organisasi dan stres kerja sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Penelitian pada Pegawai Pemerintahan Daerah Atr/Bpn Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya)”**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah utama dalam penelitian ini yang telah diuraikan dilatar belakang maka dapat dibuat beberapa pertanyaan untuk menyelesaikan masalah tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja pada pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.

3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi Kerja pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan tambahan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya sebagai pengetahuan dan bahan masukan evaluasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan mengenai Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya yang beralamatkan di Jl. Raya Singaparna No.54, Cikunir, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46418.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 7 bulan, yaitu terhitung sejak bulan November 2023 hingga bulan Juni 2024. Untuk jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.