

BAB I

PENDAHULUAN

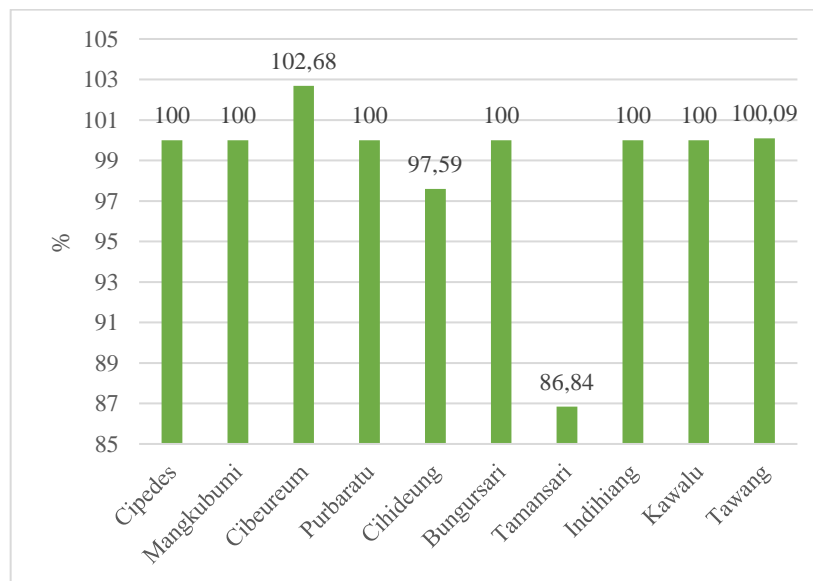
1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sekelompok orang yang ada yang mempunyai kesamaan atas tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut (Priyono 2010:105) , organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Aktivitas ini bukanlah merupakan suatu kegiatan yang temporer atau sesaat saja, akan tetapi merupakan kegiatan yang memiliki pola atau urutan yang dilakukan secara relatif teratur dan berulang-ulang. Organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu organisasi yang berfokus terhadap penerimaan laba dan organisasi non-laba.

Organisasi pemerintah merupakan organisasi non laba, yang mana dalam proses aktifitasnya berfokus untuk pelayanan terhadap masyarakat. Kecamatan merupakan pemerintahan di bawah tingkat Kabupaten dan Kota. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat mengenai kependudukan, pelayanan bumi dan bangunan, kesejahteraan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai harus mempunyai kinerja yang tinggi.

Sejalan dengan itu, kinerja menurut (Yunus dan Titien 2013:112) merupakan alat untuk menentukan gambaran sampai sejauh mana pegawai tersebut dapat mengerjakan dan mencapainya, apakah sudah sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi atau belum. Tingginya kinerja pegawai

dapat menjadi tolok ukur kesuksesan sebuah organisasi, dengan tingginya kinerja pegawai, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya. Berikut ini merupakan data kinerja pegawai kecamatan di Kota Tasikmalaya, yang diukur berdasarkan indeks kepuasan pelayanan pada tahun 2022, dapat di lihat pada Gambar 1.1 di bawah ini yaitu:



Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022

Gambar 1. 1
Kinerja Pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya Tahun 2022

Dari gambar di atas, kinerja pegawai kecamatan di Kota Tasikmalaya tahun 2022 di atas angka 80%, namun nilai terendah dicapai oleh kecamatan Tamansari dengan nilai kinerja sebesar 86.4%. Nilai kinerja tertinggi didapat oleh kecamatan Cibereum, dengan nilai 102%. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai, sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat maksimal.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, mengingat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan antara kenyataan dan harapan para karyawan. Sedangkan menurut (Marbawi 2016:110) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja menjadi tolok ukur sebuah kesejahteraan pegawai, yang menandakan baiknya pengelolaan manajemen perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Manfaat kepuasan kerja bagi kinerja dikemukakan oleh (Marbawi 2016:85–86), yang mana kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Dengan kepuasan kerja karyawan meningkat, maka hasil pekerjaan karyawan ikut meningkat dengan kata lain meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurrohmat dan Rini Lestari 2021), dalam penelitian itu disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex Kabupaten Bandung.

Disamping itu rendahnya motivasi karyawan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, karena karyawan kehilangan hal yang membuat bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketidak sesuaian dengan harapan untuk mendapatkan motivasi, mampu membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Motivasi itu sendiri menurut (Tsauri 2013:124) kemauan kerja suatu karyawan atau

pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

Upaya dalam peningkatan motivasi karyawan perlu diupayakan pihak manajemen perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat bahwa motivasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanjar dan Oyon Saryono 2019) dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dalam penelitian tersebut menandakan, untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan dengan cara salah satunya pemberian motivasi.

Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dimiliki seorang pemimpin dalam rangka mengatur dan mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang abstrak yang hanya bisa dirasakan oleh karyawannya. Sedangkan menurut (Tsauri 2013:280), kepemimpinan ini pada dasarnya adalah untuk membantu orang lain agar menampilkan segala potensi terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Dalam mengatur dan mempengaruhi karyawannya sikap pemimpin adalah sukarela dan tanpa paksaan. Pendekatan dari sisi emosional diharapkan mampu mempengaruhi karyawan agar senantiasa berkinerja baik.

Dengan pendekatan emosional karyawan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, menjadikan karyawan tersebut merasa dihargai dan rasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanjar dan Oyon Saryono 2019) dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan ketika sikap pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga meningkatnya kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja di bawah stres kerja, dapat menurunkan tingkat konsentrasi karyawan tersebut ketika melakukan suatu pekerjaan. Dimana stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan berada pada suatu tekanan psikologis. Sedangkan menurut (Sinambela 2016:389), stres dapat disebabkan karena beban kerja yang meningkat, terorisme, skandal dan kondisi ekonomi. Stres kerja merupakan suatu hal yang harus dihindari mengingat dengan kondisi stres kerja, karyawan cenderung kehilangan kemampuan untuk bekerja karena berkurangnya tingkat konsentrasi sehingga menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Massie, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas 2018), dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh dengan arah negatif. Dari kesimpulan tersebut menandakan dengan tingginya tingkat stres kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja sebagai akibatnya menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan serta stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Motivasi, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Sebagai Faktor Determinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening** (Survey pada Pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagaimana motivasi, kepemimpinan, stres kerja, kinerja dan kepuasan pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya;
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya;
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya;
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana motivasi, kepemimpinan, stres kerja, kinerja dan kepuasan pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya;
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya;
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya;
- 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kecamatan di Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, maka manfaat yang diharapkan baik secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini adalah.

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu. Adapun kegunaan bagi pengembangan ilmu yaitu:

- 1) Menambah ilmu pengetahuan khususnya terkait bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang motivasi, kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai;
- 2) Menambah wacana tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai;

- 3) Hasil analisis regresi pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut.

1.4.2 Terapan

Kegunaan penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi praktisi. Adapun kegunaan terapan penelitian ini yaitu:

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan pimpinan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan;
- 2) Memberikan masukan terhadap bagian sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai;
- 3) Memberikan tambahan wawasan dan pandangan khususnya untuk peneliti sendiri dan umumnya untuk bagian sumber daya manusia, dan seluruh pembaca.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti (Yusuf 2014:243) . Lebih lanjut tempat penelitian, adalah tempat dimana seorang peneliti mendapatkan data bagi penelitiannya. Penelitian ini dilakukan di 10 Kantor Kecamatan wilayah Kota Tasikmalaya. Tempat ini juga menjadi sumber untuk mendapatkan data baik itu data primer dengan penyebaran angket ataupun data sekunder.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Menurut (Yusuf 2014:223) jadwal penelitian berisi aktivitas yang akan dilakukan selama melakukan penelitian. Jadwal ini disusun agar penelitian yang akan dilakukan selesai sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2023 sampai dengan Mei 2024, dengan rincian jadwal penelitian dapat di lihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2023		2024				
		Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	April	Mei
1	Tahap Persiapan Penelitian							
	a. Penyusunan dan pengajuan judul							
	b. Pengajuan proposal							
	c. Perizinan penelitian							
2	Seminar Proposal							
3	Tahap Pelaksanaan							
	a. Pengumpulan data							
	b. Analisis data							
4	Penyusunan laporan							
5	Sidang Tesis							