

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak dan perencana dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia atau pegawai itu adalah faktor penting dalam perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan untuk bisa bekerja lebih kompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadi tuntutan utama, karena masyarakat saat ini sudah mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Untuk mewujudkan prinsip-prinsip tersebut. Aspek utama yang harus mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat pelaksana pemerintahan, karena betapapun majunya teknologi perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memadainya bahan, namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, maka organisasi akan sulit dalam pencapaian tujuannya, peran sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu suatu instansi dapat berjalan dengan baik tergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Menurut Mathis & Jackson, (2016:70) untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Untuk itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan sebuah instansi yang cukup penting karena tercapainya suatu tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Simamora (2015:339), Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.. Pegawai agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Menurut Siagian, (2015:102), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Motivasi adalah suatu dorongan atau perangsang yang membuat pegawai senang dan semangat dalam melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah

ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja pegawai. Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para pegawai juga akan tetap semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2020:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap pegawainya memiliki semangat dalam bekerja agar pekerjaan berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi . Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila pegawai mampu menghadapi kesulitan baik didalam maupun di luar pekerjaan. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam dunia pekerjaan adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana pegawai bekerja.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya

pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada kinerjanya. Menurut Veithzal, Rivai (2015:724) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai, sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Menurut Mangkunegara (2020:157) Stress kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam suatu pekerjaan. Stress ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.

Selain itu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai selain motivasi dan mengatasi stress kerja adalah penempatan dalam pekerjaan. Menurut Suwatno (2013:138) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Menurut Hasibuan (2012:62) berpendapat bahwa penempatan berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Fenomena penempatan yang terjadi masih ada sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan masih kurangnya pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Ardana, (2012:84) menyatakan bahwa penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri pegawai dan kurangnya kontribusi kerja pegawai terhadap perusahaan.

Ketepatan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pegawai. Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan pegawai dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan kinerja pegawai perusahaan itu sendiri.

Dinas perhubungan kota Tasikmalaya merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran penting sebagai pelayanan publik khususnya di bidang transportasi di kota Tasikmalaya. Mampu dan tidaknya dinas perhubungan kota Tasikmalaya dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi yang diberikan Dinas Perhubungan kota Tasikmalaya yaitu berupa reward seperti kenaikan pangkat, pemberian insentif dan lain sebagainya kepada pegawai sehingga pegawai dapat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Dengan besarnya peran dari dishub dalam melayani masyarakat hal ini dapat membuat pegawai harus siap secara mental dan fisik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Fenomena yang terjadi dilihat dari situasi saat ini beban kerja pegawai Dinas Perhubungan kota Tasikmalaya bertambah serta memiliki resiko yang cukup besar terutama pegawai yang ditempatkan di lapangan. Dengan banyaknya kegiatan yang harus dilakukan dinas perhubungan dapat membuat jam kerja semakin bertambah bahkan yang harusnya bekerja selama 5 hari (senin-jumat) menjadi *full* satu minggu. Penyebab bertambahnya jam kerja pada pegawai yaitu salah satunya dengan hadirnya wabah Covid-19 yang mengharuskan pegawai dinas perhubungan menjadi SATGAS Covid-19 yang bertugas untuk menerapkan protokol kesehatan kepada masyarakat dan memiliki risiko yang sangat besar, akan tetapi masih banyak masyarakat yang tidak peduli dengan peraturan pemerintah. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai bertambah dan waktu yang tidak dapat ditentukan. Selain itu masih terdapat masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan pegawai Dinas Perhubungan, salah satunya terlambatnya perbaikan PJU (Penerangan Jalan Umum) yang mati dan lain sebagainya. Semakin kuatnya tuntutan masyarakat akan peran dan kinerja dishub hal ini dapat memberikan imbas terhadap kinerja dan kompetensi dari karyawan dishub itu sendiri. Secara tidak langsung hal ini memberikan pengaruh terhadap karyawan dishub untuk menguatkan berbagai kompetensi yang harus dimilikinya agar dapat menjawab tuntutan masyarakat itu sendiri dan berupaya untuk tetap menstabilkan kinerjanya. Tidak dapat dipungkiri ada kalanya sebagian pegawai dishub ada yang tidak siap dan tidak mampu menyesuaikan

tuntutan beban kerja yang diberikan dalam hal pelayanan masyarakat dengan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Hal itu dapat memunculkan tekanan dan depresi (stress kerja) terhadap pegawai itu sendiri.

Selain itu fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Perhubungan dalam penempatan jabatan di dinas perhubungan kota Tasikmalaya masih terdapat sebagian pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Dishub sebagai sebuah institusi harus dapat memahami kompetensi yang dimiliki pegawainya sehingga efektivitas dan produktivitas kinerja tersebut secara umum bisa meningkat.

Untuk itu, Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja, menyempurnakan proses penempatan, dan mengatasi stress yang tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, stress kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya yang akan disajikan dalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu penelitian pada pegawai tetap *Non-Manager* di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana Stress Kerja Pegawai Tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana Penempatan Kerja Pegawai Tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai Tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
5. Sejauh mana Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
2. Stress kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

3. Penempatan kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
4. Kinerja Pegawai tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
5. Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai tetap *Non-Manager* pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, stress kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan.

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh motivasi, stress kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai motivasi, stress kerja dan penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai agar kinerja pegawai lebih baik dan dapat ditingkatkan serta memberikan kepuasan baik bagi instansi ataupun pegawai.

c. Bagi Pegawai

Dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerjanya

d. Bagi Universitas

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No. 191, Kelurahan Bantarsari, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 4615.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan terhitung mulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Juli 2022. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.