

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak berarti apa-apa. Oleh karena itu, Sumber daya manusia perlu dikelola secara professional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sutrisno, 2019:3).

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas SDM yaitu dengan memperhatikan kinerja pegawai. Menurut Colquit (dalam Kasmir, 2020: 183) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Selain itu pemeliharaan hubungan dengan pegawai juga sangat diperlukan yaitu dengan memperhatikan tingkat kinerja para pegawai, memperhatikan

bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal karena motivasi ini sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dimana pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan menambah semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika pegawai kurang memiliki motivasi maka tidak memiliki semangat dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja yang kurang bagus. Setiap perusahaan / instansi selalu mengharapkan pegawai yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberi sumbangan yang optimal bagi perusahaan serta perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Segala macam bentuk stres kekurangan pengertian manusia atas keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres yang di alami oleh pegawai tentunya akan merugikan instansi / organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turnover yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya bertambah besar.

Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (DAMKAR) Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan unsur pelaksana pemerintah yang diberikan tanggung jawab di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan

masyarakat sub urusan kebakaran. Tugas pokok Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah melakukan pemadaman api saat terjadi kebakaran. Selain memadamkan api kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu juga dapat membantu masalah masyarakat lainnya seperti penyelamatan mahluk hidup dan benda contohnya jika ada warga yang tenggelam, menolong korban banjir, hingga dapat juga dimintai bantuan menyeleamatkan hewan dan berbagai keadaan darurat lainnya. Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan selalu melakukan perubahan arah pada institusinya yang menyebabkan organisasi dan manajemennya juga berubah. Setiap orang di manapun ia berada dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Selain Stres, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan organisasi. Menurut Zainal et al(2018:607). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberi kekuatan untuk mendorong individu untuk mencapai tujuan, dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku seberapa kuat individu dalam bekerja. Tingkah laku seseorang di pengaruhi serta di rangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasan. Rangsangan tersebut dapat berupa material yang akan menciptakan

motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerja.

Berdasarkan hasil prasurvei fenomena yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu mengenai pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja untuk lebih jelasnya fenomena yang terjadi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Fenomena yang berkaitan dengan Motivasi Kerja

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | |
|----------|---|-----------|-------|------------|-------|
| | | Frekuensi | | Persentase | |
| | | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| A | Engagement (Keterikatan) | | | | |
| 1 | Pegawai mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya | 8 | 12 | 40 | 60 |
| 2 | Pemimpin memiliki inisiatif untuk memotivasi pegawainya | 9 | 11 | 45 | 55 |
| 3 | Dengan bekerja di instansi ini, peluang memperoleh masa depan yang baik sangat terbuka lebar. | 7 | 13 | 35 | 65 |
| B | Commitment (Komitmen) | | | | |
| 4 | Pemimpin memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawainya. | 5 | 15 | 25 | 75 |
| 5 | Pegawai memiliki komitmen atau kesepakatan didalam diri sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. | 6 | 14 | 30 | 70 |
| 6 | Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. | 4 | 16 | 20 | 80 |
| C | Satisfaction (Kepuasan) | | | | |
| 7 | Pemimpin puas terhadap kinerja pegawainya. | 15 | 5 | 75 | 25 |

| | | | | | |
|-----------|--|----|----|-------|-------|
| 8 | Pegawai memenuhi harapannya di tempat kerja | 16 | 4 | 80 | 20 |
| 9 | Gaji yang di berikan instansi sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. | 2 | 18 | 10 | 90 |
| D | Turnover (Pergantian) | | | | |
| 10 | Pegawai mempertahankan posisinya agar tidak terjadi perpindahan jabatan. | 3 | 17 | 15 | 85 |
| 11 | Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. | 2 | 18 | 10 | 90 |
| 12 | Pegawai bekerja dengan giat untuk menghindari terjadinya mutasi. | 3 | 17 | 15 | 85 |
| Jumlah | | | | 400 | 800 |
| Rata-Rata | | | | 33,33 | 66,67 |

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan dari tabel 1 dapat disimpulkan ada permasalahan mengenai motivasi kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu dibuktikan dari rata-rata persentase tanggapan negatif (tidak) pada semua indikator Motivasi kerja, dimana lebih dari 50 % pegawai memberikan jawaban tidak untuk semua pernyataan. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu belum maksimal. Pegawai kurang mendapatkan motivasi dari atasan dan motivasi dari antar sesama pegawai yang menjadikan beberapa pegawai tersebut kurang antusiasme dan kurang berinisiatif dalam bertugas atau mengerjakan suatu pekerjaan. Disisi lain juga terlihat masih adanya pegawai sering datang terlambat, ketika jam istirahat masih adanya pegawai yang kembali ke kantor melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan dan ketika jam pulang kerja masih adanya pegawai yang pulang tidak tepat dari jadwal pulang kerja.

Tabel 1.2

Fenomena yang berkaitan dengan Stres Kerja

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | |
|----------------------------------|---|-----------|-------|------------|-------|
| | | Frekuensi | | Persentase | |
| | | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| A. Tuntutan Tugas | | | | | |
| 1 | Peralatan pendukung yang saya gunakan untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai | 18 | 2 | 90 | 10 |
| 2 | Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama | 16 | 4 | 80 | 20 |
| 3 | Saya tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan | 15 | 5 | 75 | 25 |
| B. Tuntutan Peran | | | | | |
| 4 | Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir | 16 | 4 | 80 | 20 |
| 5 | Saya tidak sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan secara mendadak | 17 | 3 | 85 | 15 |
| 6 | Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki | 18 | 2 | 90 | 10 |
| D. Tuntutan Antar Pribadi | | | | | |
| 7 | Saya merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja | 15 | 5 | 75 | 25 |
| 8 | Kurangnya kejelasan mengenai jabatan, pema, wewenang, dan tanggung jawab. | 16 | 4 | 80 | 20 |
| 9 | Saya merasa tidak nyaman jika terjadi masalah antar pegawai | 18 | 2 | 90 | 10 |
| C. Struktur Organisasi | | | | | |
| 10 | Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidak nyamanan | 3 | 17 | 15 | 85 |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|----|----|------|-------|
| | kerja | | | | |
| 11 | Saya merasa tersinggung jika ada pegawai yang menegur kesalahan saya | 3 | 17 | 15 | 85 |
| 12 | Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima | 18 | 2 | 90 | 10 |
| E. Kepemimpinan Organisasi | | | | | |
| 13 | Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif | 18 | 2 | 90 | 10 |
| 14 | Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja | 17 | 3 | 85 | 15 |
| 15 | Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya | 5 | 15 | 25 | 75 |
| | Jumlah | | | 1140 | 460 |
| | Rata-Rata | | | 76 | 30,66 |

Berdasarkan dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai stres kerja pada pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata tanggapan terhadap semua indikator stres kerja, dimana rata – rata 76% jawaban responden mengindikasikan bahwa pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu mengalami stres kerja. Adanya konflik atau kesalah pahaman antar rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pendapat antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dan masalah-masalah lain diluar lingkungan pekerjaan yang terbawa kedalam lingkungan pekerjaan. Disamping itu hal-hal seperti permasalahan pegawai sering

merasa tertekan karena musibah kebakaran yang sebelumnya tidak terduga kapan terjadinya dan harus siap siaga dalam 24 jam. Semua itu menjadi penyebab timbulnya stres pada pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan?

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan yang bermanfaat bagi tempat penelitian terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan stres kerja dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang baik dan professional.