

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika didukung oleh semua unsur yang ada di dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Hasibuan (2013: 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam pendayagunaan sumber-sumber yang lain, seperti pegawai yang bertanggungjawab dan mempunyai semangat yang tinggi.

Berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Ponorogo Nomor 6 Tahun 2016, Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten, dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten dibidang perdagangan, koperasi dan usaha mikro serta bidang perindustrian. Dinas Perdagkum sebagai salah satu lembaga pemerintahan berusaha melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal itu dapat dilaksanakan dengan meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas yang diamanahkan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bangun (2012: 231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas, kinerja pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo dikatakan kurang maksimal karena beban kerja yang semakin meningkat dikarenakan ada pegawai yang pensiun setiap tahunnya, sedangkan beberapa tahun terakhir belum ada CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) sehingga akan kekurangan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal itu ditunjukkan dalam penyelesaian pekerjaan yang semula diselesaikan dengan pegawai yang berjumlah 62 pegawai, pekerjaan terselesaikan tepat waktu atau sesuai target yang ditentukan, namun pada tahun 2018 semakin berkurangnya pegawai karena pensiun, sekarang berjumlah 55 pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin menumpuk dan beban kerja semakin meningkat yang mengakibatkan pekerjaan kurang maksimal. Hal tersebut dapat diketahui dari data pegawai yang pensiun pada tahun 2016 sampai dengan bulan April tahun 2018 pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pensiun Pegawai Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah pegawai awal tahun	Jumlah pegawai pensiun	Sisa pegawai setelah ada pensiun
2016	71	5	66
2017	66	4	62
2018	62	7	55

Sumber: Data Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa setiap tahunnya ada pegawai yang pensiun serta mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebanyak 7 pegawai. Semakin berkurangnya pegawai setiap tahunnya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu akan menyebabkan beban kerja yang semakin meningkat sehingga dapat menyebabkan stres kerja. Mangkunegara (2013: 157) mengemukakan bahwa penyebab stres kerja salah satunya adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat atau beban kerja yang berlebihan.

Salah satu terpenting dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan stres kerja yang dialami pegawai karena banyaknya beban kerja yang berlebihan dan harus terselesaikan tepat waktu sesuai target yang ditentukan. Stres kerja adalah kondisi seseorang yang merasa tertekan ketika bekerja sehingga akan mengganggu pekerjaan dan akan mengakibatkan bekerja tidak maksimal. Mangkunegara (2013: 157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat berpengaruh positif dan dapat juga berpengaruh negatif. Stres yang berdampak positif akan menjadikan sebuah tantangan bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga akan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Namun jika stres tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif pada organisasi. Hal ini jika dibiarkan terus-menerus, stres akan meningkat dan akan menurunkan kinerja karena seorang pegawai akan merasa tertekan, frustrasi, dan tidak nyaman dalam bekerja.

Salah satu faktor perilaku pegawai yang mempengaruhi kinerja secara langsung adalah etos kerja (Wirawan, 2015: 277). Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja yang dimiliki para pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo juga dikatakan masih kurang, karena para pegawai belum melaksanakan peraturan dengan maksimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa pada jadwal apel yang dilaksanakan setiap hari senin sampai hari kamis masih banyak pegawai yang tidak mengikuti apel karena datang tidak tepat waktu atau terlambat. Hal tersebut dapat diketahui pada data tingkat absensi apel selama 3 bulan pada tahun 2018 pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Apel Pegawai Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Apel (hari)	Rata-rata Absensi (per hari)	Jumlah Absensi (per bulan)	Tingkat Absensi (%)
1.	Februari	55	16	10	160	18,18
2.	Maret	55	17	9	153	16,36
3.	April	55	17	11	187	20
Rata-rata						18,16

Sumber: Data Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui rata-rata tingkat absensi setiap bulannya terbilang cukup tinggi sebesar 18%. Menurut Kuna Winaya (Mudiarta, 2012: 52) rata-rata tingkat absensi yang mencapai 15-20% per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk atau terbilang cukup tinggi. Pegawai yang melanggar atau tidak mengikuti apel 3 kali berturut-berturut akan mendapat surat peringatan atau panggilan dari Kepala Dinas. Hal itu mencerminkan kurangnya etos kerja atau semangat kerja yang dimiliki para pegawai Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo terlihat masih kurang karena tingkat absensi apel yang cukup tinggi dan seringnya terjadi keterlambatan datang atau tidak tepat waktu sehingga mereka banyak yang tidak mengikuti apel.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik seharusnya berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan semua peraturan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2011: 228) mengemukakan bahwa salah satu aspek etos kerja profesional yaitu bekerja adalah kehormatan yang artinya bekerja tekun dengan penuh keunggulan seperti berprestasi, kerja keras, tepat waktu, jujur, dan mandiri. Setiap pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi agar setiap pegawai memiliki rasa semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam mematuhi segala peraturan dan dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki sikap mental dalam bekerja yang dapat diwujudkan dengan perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, jujur dan semangat dalam bekerja. Penciptaan perilaku

kerja yang baik untuk semua sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain stres kerja dan etos kerja, salah satu hal untuk meningkatkan kinerja adalah harus ada motivasi yang tinggi pada setiap pegawai. Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Menurut Bangun (2012: 313) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas, bahwa motivasi yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo sudah cukup baik, misalnya untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik mereka dapat dipromosikan jabatannya, sedangkan apabila para pegawai yang memiliki kinerja kurang baik seperti seringnya melanggar peraturan dan sering tidak masuk kerja, akan ada panggilan atau surat peringatan dari Kepala Dinas, namun jika sudah mendapat surat peringatan sebanyak tiga kali dari Kepala Dinas dan masih dilanggar, selanjutnya akan ada panggilan dari Dinas BKPPD (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah), selain itu kenaikan pangkat akan ditunda dan mutasi jabatan. Hal itu menunjukkan suatu motivasi untuk mendorong para pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo agar bekerja secara maksimal, namun para pegawai masih memiliki motivasi yang rendah.

Hal itu terlihat para pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang maksimal seperti masih banyaknya pegawai yang kurang mematuhi peraturan dan sering datang terlambat.

Bangun (2012: 312) menyatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat dinilai dan dilihat dalam melakukan pekerjaan dan mencapai target keberhasilan serta mempunyai sikap dan semangat untuk mematuhi semua peraturan yang ada, sehingga motivasi yang tinggi sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut menandakan bahwa belum optimalnya kinerja pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo. Keberadaan pegawai dalam kondisi apapun diharapkan dapat berperan aktif dalam melayani dan merencanakan semua kegiatan agar tercipta profesionalisme kerja dan semangat pengabdian yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, terarah, dan mempunyai semangat yang tinggi diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara terencana dan terorganisasi dengan memperhatikan stres kerja dan meningkatkan etos kerja serta motivasi. Stres dalam bekerja sangat penting untuk

diperhatikan dalam mewujudkan kinerja yang optimal serta dengan meningkatkan etos kerja dan motivasi yang tinggi pada pegawai di Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo agar para pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pada uraian di atas dan gambaran pentingnya memperhatikan stres kerja serta meningkatkan etos kerja dan motivasi dalam menunjang kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo."**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo?
- b) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo?
- c) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo?
- d) Apakah stres kerja, etos kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangatlah luas agar penelitian lebih terfokus, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Batasan masalah pada penelitian ini terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut masalah pengaruh stres kerja, etos kerja, dan motivasi terhadap kinerja. Peneliti membatasi responden yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini antara lain:

- a) Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo.
- b) Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo.
- c) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo.
- d) Mengetahui pengaruh stres kerja, etos kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi di perpustakaan untuk menambah wawasan dan menginformasikan hasil penelitian serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat semakin menambah wawasan dan memberikan kontribusi khususnya ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia dengan memberi masukan terhadap masalah yang dihadapi oleh instansi serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.