

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai sebuah tujuan, seringkali sebuah instansi sebagai bentuk organisasi menghadapi berbagai masalah. Permasalahan ini dapat bersumber dari internal ataupun eksternal. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak pada pegawai seperti munculnya stres kerja. Apabila karyawan mengalami stres kerja dan tidak ada motivasi maka akan berdampak pada kinerja yang buruk.

Dinas koperasi dan UMKM Yogyakarta merupakan salah satu dinas yang berada dibawah pemerintahan Yogyakarta. Dinas ini memiliki fungsi sebagai pengkordinir perindustrian dan perdagangan dan koperasi di Yogyakarta. Dinas koperasi dan UMKM yang kini berdiri sendiri pada tahun 2016 yang sebelumnya bergabung dengan Disperindagkop (Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi) dan UMKM Yogyakarta. Adanya Undang-undang Keistimewaan No.13 Tahun 2012 memberikan keleluasaan pemerintah DIY dalam memberikan penataan dalam organisasi maupun dalam pelaksanaan program pemerintahan. Sebagai implementasi nya maka pemerintah DIY mengabulkan permohonan dan pemisahan antara Disperindagkop dan Dinas Koperasi dan UMKM. Pisahnya Dinas Koperasi dan UMKM merupakan momentum dalam memfokuskan kiprah lebih dalam pengembangan koperasi dan UKM.

Dalam sebuah instansi pemerintahan biasanya tak lepas dari bererapa masalah mengenai pekerjaan para pegawai. Beberapa pegawai mengalami tekanan dari atasan, memiliki masalah pribadi, beban kerja yang terlalu banyak, tempat

kerja yang kurang memadai. Apabila di kaji dalam konteks perilaku organisasi maka beberapa masalah tersebut masuk dalam kategori stres kerja.

Adapula fenomena lain yaitu tentang ketidaksiplinan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan diantaranya masih terlihat beberapa pegawai tidak melakukan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung, terlihat bermalas-malasan, terlambat datang dan pulang terlebih dahulu, serta perbedaan pendapat antar pegawai satu dengan yang lainnya. Dinas koperasi juga tidak terlepas dari beberapa fenomena tersebut. Apabila beberapa masalah tersebut tidak diatasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja dan motivasi.

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai “interaksi individu dengan lingkungan,” tetapi kemudian mereka memperinci definisi kerja sebagai berikut : “respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian pada seseorang.” Dalam definisi lain, Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai “kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan serta di karakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Dengan menggunakan dua definisi tersebut stres di definisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Penyebab stres bisa berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang di pengaruhi pegawai dan dari pegawai itu sendiri. Terdapat penelitian dari kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres misalnya disposisi individu seperti kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, dan daya tahan psikologis mungkin saja mempengaruhi tingkat stres yang di alami seseorang. Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang dan bosan. Jenis masalah psikologis akibat stres tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja. Karena meningkatnya beban kerja, ketidakamanan kerja, dan tekanan atas kinerja, banyak banyak individu bekerja lebih lama. Akibatnya, tingkat stres dan kelelahan meningkat yang menyebabkan hasil akhir organisasi yang negatif dan kinerja yang menurun. Akan tetapi individu dan organisasi dapat menghadapi pengaruh buruk stres dengan menggunakan beberapa strategi diantaranya olahraga teratur, makan makanan yang sehat, dan bersantai adalah salah satu cara mengurangi stres. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang negatif dan berdampak buruk. Apabila para pegawai mengalami stres kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut akan terbengkalai dan kinerja yang dihasilkan menjadi rendah. Stres kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun, stres kerja yang rendah pun akan menimbulkan kebosanan dan disertai dengan kinerja yang rendah. Akan tetapi bila stres kerja di kelola dengan baik pun bisa meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa, (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Amalia dkk, (2016) juga menyatakan bahwa ada hubungan negatif stres kerja terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriani dkk, (2016) ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap kinerja. Selain faktor stres, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

Motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi setiap pegawai. Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsic*. Motivasi yang bersifat intrinsik biasanya sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, individu tersebut merasa puas dengan melakukan pekerjaan bukan karena rangsangan lain seperti uang atau bisa dikatakan individu tersebut melakukannya karena hobibnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari elemen diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat individu tersebut seperti status maupun kompensasi. Motivasi adalah proses yang ditujukan untuk tujuan atau intensif.

Menurut Herzberg dalam (Luthans, 2006) mengembangkan model dua faktor yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau “pemeliharaan.” Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal – hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya. Menurut Hezberg, yang tergolong sebagai faktor

motivasi antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan faktor – faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang di terapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan adanya dorongan motivasi kepada pegawai agar para pegawai dapat menikmati pekerjaannya sehingga para pegawai merasa tidak ada tekanan yang dialami dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam pekerjaan maka semakin besar produktivitas nya sehingga kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Apabila seorang pegawai termotivasi maka pegawai tersebut akan bekerja dengan semangat, pegawai tersebut merasa tidak ada beban dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga totalitas dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi tinggi. Apabila tidak ada motivasi maka akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalannya sehingga berdampak pada kinerja yang rendah. Pemberian motivasi diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Larasati & Gilang (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Juniantara

& Riana, 2015) juga megemukakakn bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk memilih judul “Peran motivasi kerja dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta).

#### **A. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai moderating pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta ?

#### **B. Tujuan**

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai moderating pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta

#### **C. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis  
Dapat dijadikan sebagai bahan bacaan atau studi kepustakaan untuk menambah pengetahuan pembaca.
2. Manfaat Praktis  
Diharapkan dapat dijadikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.