

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM), salah satu sumber daya organisasi yang paling penting, sering disebut-sebut sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan memerlukan SDM yang berkinerja tinggi agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perencanaan yang efektif. Pada dasarnya, organisasi adalah sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kumpulan orang yang telah menetapkan mekanisme pembagian tanggung jawab di antara mereka sendiri serta pola kerja sama atau interaksi sosial membentuk suatu organisasi.

Peran SDM sebagai salah satu aset dalam organisasi, dan keberadaannya memiliki arti besar dalam mencapai tujuan. Kemampuan SDM menjalankan tugas dan aktivitasnya menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan pengambil keputusan tercapainya target organisasi, oleh karena itu manusia selalu terlibat dan memegang posisi tertinggi dalam setiap kegiatan organisasi (Pertiwi et al., 2021).

MSDM yang efektif sangat penting bagi kinerja di dalam tempat kerja karena SDM merupakan bagian utama dari operasional sebuah organisasi. Pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan oleh SDM menunjukkan seberapa baik pengelolaannya. Memiliki SDM yang unggul akan menghasilkan pekerjaan yang

berkualitas tinggi. Pentingnya memperhatikan kinerja pegawai karena merupakan salah satu elemen terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas suatu organisasi ditingkatkan oleh kinerja karyawan yang tinggi, oleh karena itu untuk mempertahankan kesuksesan organisasi, pimpinan organisasi harus selalu fokus pada peningkatan kinerja anggota. Peningkatan kinerja anggota berkaitan erat dengan pendekatan organisasi dalam mengembangkan budaya organisasi saat ini (Dunggio, 2020).

Salah satu hal yang mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai adalah lingkungan tempat kerja mereka. Kesuksesan sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya. Lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan di mana pegawai dapat terdorong atau termotivasi. Kinerja seorang pegawai adalah hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dapat dikatakan kinerja seseorang ditentukan oleh seberapa baik mereka melaksanakan tugas (Septiadi, 2020).

Memperhatikan tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan kinerja pegawai. Terdapat dua jenis stres kerja, stres sedang dan stres tinggi. Stres kerja muncul ketika ekspektasi pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sementara stres kerja pada taraf tinggi sering terjadi dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama, membuat orang merasa terancam, mengalami gangguan fisik, dan mengubah perilaku kerja mereka, stres kerja pada taraf sedang mempunyai peran yang memiliki efek menguntungkan pada perilaku terhadap perilaku kerja, sedangkan tingkat stres kerja yang tinggi terjadi

secara berulang dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan individu mengalami bahaya serta mengalami masalah fisik dan perilaku kerja (Puspita & Oktariansyah, 2021).

Di Indonesia terdapat sekolah salah satunya adalah Madrasah Tsanawiyah At Taqwa 04 Kec. Tarumajaya Kab. Bekasi, di dirikan pada tahun 1986 dan di dirikan nya oleh Drs. K.H Maidan Fahmi, MM., MBA. MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Merupakan sekolah islam yang tujuannya tidak hanya mendidik generasi muda secara intelektual dan spiritual, namun juga membekali mereka dengan akhlak mulia sebagai khalifah di muka bumi. Pada dasarnya tujuan didirikannya madrasah ini adalah untuk mewujudkan sekolah islam swasta yang mampu bersaing dengan institusi pendidikan baik negeri maupun swasta yang telah berdiri, baik di tingkat kota maupun nasional. MTs At Taqwa 04, Setia Asih memiliki 60 pegawai.

Pada bulan Juli sampai dengan bulan November 2023 merupakan suatu data kinerja pegawai yang dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai. Dalam hal peningkatan kinerja pegawai perlu adanya suatu strategi atau cara dan langkah apa yang akan dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menjalankan tugasnya dalam organisasi tersebut. Upaya peningkatan kinerja pegawai berarti memiliki tujuan untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai dari kinerja - kinerja yang ada sebelumnya. Dapat dilihat pada tabel daftar absensi MTs At Taqwa 04, Setia Asih sebagai berikut :

Tabel 1.1 Daftar Absensi Pegawai Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran	Presentase
		Pegawai	Ketidakhadiran
Juli	60	2	3%
Agustus	60	6	10%
September	60	3	5%
Oktober	60	3	5%
November	60	4	7%

Sumber : MTs At Taqwa 04, Setia Asih (2023)

Berdasarkan fenomena di atas, kinerja seorang pegawai dapat di lihat dari absensi pada bulan Juli sebesar 3 %, bulan Agustus sebesar 10 %, bulan September 5 %, bulan Oktober sebesar 5 %, bulan November sebesar 7 %. Berdasarkan tingkat ketidakhadiran, dapat disimpulkan bahwa 10 % pegawai tidak masuk kerja pada bulan Agustus. Hal ini disebabkan oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang mengakibatkan penurunan motivasi karyawan dan kinerja di bawah standar. Seorang pemimpin perlu lebih fokus pada kinerja setiap karyawan untuk mengurangi ketidakhadiran karena hal ini akan membantu karyawan menjadi lebih termotivasi dan mampu mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pegawai dapat memiliki ide atau strategi untuk kedepannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam situasi seperti ini, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat memotivasi para pegawainya sehingga mereka berusaha dengan tekun dan antusias untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Motivasi individu dalam bekerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti gaji yang tinggi, pimpinan yang mendukung, peralatan yang sesuai dengan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, kerjasama rekan kerja, dan elemen lainnya. Individu yang termotivasi akan secara aktif memilih untuk melakukan tindakan, karena pada intinya motivasi dapat mendorong pekerja untuk berusaha keras dalam rangka memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan produktivitas, yang keduanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Jufrizen, 2021). Beban berat dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawab di tempat kerja dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan motivasi yang rendah, yang dapat menghasilkan kinerja di bawah standar. Akibatnya, untuk meningkatkan produktivitas pegawai harus diberikan motivasi, karena motivasi menumbuhkan konsistensi dan semangat dalam setiap hasil kerja (Hakman, 2021). Dalam penelitian ini, teridentifikasi kesenjangan penelitian antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Mudrika et al., 2023) variabel yang di gunakan adalah stres kerja memiliki dampak secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang berarti terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan hasil penelitian (Sulistiyowati & Siregar, 2022) stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian (Marlius & Pebrina, 2022) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak sejalan dengan penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan dan research gap diatas maka mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih ?
3. Apakah Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan demikian, di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu MSDM terutama menyangkut pengaruh stres kerja, motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.

2. Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian di harapkan dapat memberikan masukan positif bagi MTs At Taqwa 04, Setia Asih dan menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan sekolah dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan stres kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diyakini dapat memberikan manfaat bagi perguruan tinggi karena dapat menambah pengetahuan, khususnya di bidang MSDM, dan dapat dijadikan sebagai referensi di perpustakaan universitas serta menjadi sumber pengetahuan bagi mahasiswa lainnya.

1.5 Batasan Masalah

Permasalahan yang akan diuraikan secara menyeluruh sesuai dengan tujuan penelitian bersumber dari rumusan masalah di atas. Maka, persoalan dalam penelitian ini memuat batasan-batasan agar mempunyai ruang lingkup dan

arah yang jelas dibatasi pada :

1. Permasalahan peneliti di batasi pada faktor Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.
2. Penelitian dilakukan hanya pada pegawai yang bekerja di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.
3. Peneliti hanya memfokuskan penelitian terhadap variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih berdasarkan data skor hasil kuesioner.

1.6 Sistematika Penulisan

Ringkasan penelitian akan diberikan agar dapat lebih fokus. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penelitian ini disusun secara sistematis dengan memuat beberapa bab yang memiliki susunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang yang dibahas dalam bab ini meliputi informasi mengenai permasalahan (fenomena) serta kesenjangan penelitian yang menjadi landasan kajian yang akan dilakukan untuk tugas akhir. Rumusan masalah membahas tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pekerja di MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Faktor pembatas yang mempengaruhi stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) kinerja pegawai (Y).

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Variabel yang diteliti yaitu Stres Kerja (X_1) dibahas pada bab ini. Stres kerja merupakan gangguan psikologis yang memburuk akibat adanya ketidakseimbangan tekanan dalam pekerjaan, yang dibawa oleh kemampuan individu dalam mengatasi konflik terkait stres dalam pekerjaan (Islamiati et al., 2021). Motivasi Kerja (X_2), motivasi mengacu pada faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja, seperti gaji yang tinggi, kepemimpinan yang mendorong, ruang kerja yang memadai, lingkungan yang nyaman, rekan kerja yang ramah, dan sebagainya (Jufrizen, 2021). Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil perilaku kerja individu dan tugas yang diselesaikan (Sofyan, 2020). Hipotesis, dan penelitian sebelumnya dijelaskan dalam bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian kuantitatif, tahap penelitian, operasional variabel, model konseptual, sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, waktu bulan oktober 2023 dan tempat penelitian di MTs At Taqwa 04 Setia Asih, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi dan kuesioner, penulis menggunakan metode SEM PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Square*) dengan memakai software SmartPLS 4.0 untuk menjalankannya.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas Profil MTs At Taqwa 04 Setia Asih, visi dan misi, hasil analisis data mengenai data penelitian diperoleh menggunakan software Microsoft Excel untuk mendapatkan penyajian data dari google form dan hasil jawaban responden dan mengelola data yaitu 60 responden.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan pada bab ini meliputi hasil analisis terhadap stres kerja (X_1) yang berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja (X_2) yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dibahas juga implikasi manajerial dari kesimpulan dan kesimpulan penelitian.

