

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup. Bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Namun dibalik semua itu, sebagian besar pekerjaan cenderung memiliki konotasi paksaan, baik yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri ataupun yang ditimbulkan dari luar.

Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha di luar keinginan sebagai individu pekerja. Banyak pegawai yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak mau atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pegawai yang melakukan tugas yang berada jauh di bawah kemampuan intelektual dan dianggap berada di bawah tingkat pendidikan yang telah diperoleh.

Keadaan-keadaan seperti ini menimbulkan perasaan tegang dalam diri pegawai akibat faktor-faktor samar yang mengancam, baik yang bersifat sosial, manajerial, ataupun yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang tidak dapat di atasi.

Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun lembaga. Pada diri pegawai, konsekuensi tersebut berupa menurunnya gairah untuk bekerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice, 1999).

Pegawai merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stress pada pegawai sebagai salah satu akibat dari bekerja yang perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar motivasi mereka sesuai dengan posisi yang diharapkan.

Agar beban kerja pegawai tidak terasa berat, pegawai memerlukan kondisi kerja yang profesional, baik dalam melaksanakan tugas maupun peranannya. Untuk itu, pegawai harus senantiasa terbina dan diperhatikan secara fisik maupun psikologis agar kinerjanya di kantor tidak terganggu.

Lingkungan kerja di kantor merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sehingga tidak bisa diabaikan begitu saja. Seperti halnya yang di ungkapkan oleh Stephen P. Robbins (2001:150), bahwa, “kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung”.

Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Hal ini dapat menyebabkan tekanan (stres) pada pegawai.

Jika pegawai mengalami stres, maka dapat berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai di kantor. Gejala yang mungkin timbul seperti kemangkiran bekerja, produktivitas rendah, hilang gairah kerja, motivasi

menurun, mudah sakit, kurang konsentrasi, tidak dapat membuat keputusan, dan dapat menyebabkan depresi. Apabila gejala-gejala seperti ini terus berlanjut dan tidak teratasi, besar kemungkinan aktivitas kerja akan terganggu

Agar terhindar dari stres, sebaiknya setiap pegawai melakukan pendekatan individual untuk meminimalisir tekanan. Hal ini disebut juga dengan istilah koping stres.

Koping stres yaitu penanganan yang dilakukan oleh setiap individu agar terhindar dari stres. Karena stres lebih bersifat individual, sehingga gejala stress yang nampak akan berbeda-beda pada setiap individu. Hal ini tergantung pada koping stres yang dimiliki masing-masing.

Begitupun dengan lingkungan yang ada di lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Umum (BPPTKPU), berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan Ibu Muniroh dan Bapak Rusman tanggal 21-23 September 2011 menyatakan bahwa BPPTKPU mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan umum.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Umum mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan evaluasi pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan umum, meliputi pendidik dan tenaga

kependidikan Pra Sekolah, Sekolah dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, Pengawas serta pendidikan non formal; dan

- b. Penyelenggaraan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan Pra Sekolah, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, Pengawas serta pendidikan non formal.

Mengingat tugas pokok BPPTKPU di atas, maka pembenahan untuk setiap unsur yang terkait termasuk pegawai haruslah mendapat perhatian yang ekstra. Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan Ibu Muniroh dan Bapak Rusman, faktor yang mengakibatkan stres pada pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara garis besar meliputi, ketidakjelasan petunjuk atau perintah pimpinan mengenai tugas yang harus dilakukan sehingga membuat pekerjaan terbengkalai dan tidak sesuai dengan perintah pimpinan, hubungan yang kurang baik antar rekan kerja sehingga membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman, serta lingkungan kerja yang kurang solid. Dalam arti lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang nyaman yang dapat menyebabkan tekanan (stres) pada pegawai. Sehingga interaksi yang terjadi diantara pegawai dapat merasakan suasana kerja yang kurang menyenangkan dan pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja.

Masalah manajemen stres merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar dalam menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja diantara pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Hal ini mendorong penulis untuk mengetahui sejauh mana manajemen stres berpengaruh terhadap

motivasi kerja pegawai dengan judul “Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan judul “Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, menimbulkan beberapa permasalahan yang muncul dari peneliti.

1. Bagaimanakah manajemen stres pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai di lingkungan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besarkah pengaruh manajemen stres terhadap motivasi kerja pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Secara umum tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami serta memperoleh gambaran umum yang jelas tentang “Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu, Pertama, Untuk mengetahui tingkat stres pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Kedua, Untuk mengetahui motivasi pegawai di lingkungan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dan Ketiga,

Untuk mengetahui pengaruh manajemen stres terhadap motivasi kerja pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu, Pertama, Untuk mengembangkan khasanah keilmuan bidang Administrasi Pendidikan. Kedua, Untuk pengembangan dan peningkatan kualitas pegawai di Jawa Barat. Ketiga, Memberikan manfaat bagi peningkatan dan pengembangan lembaga, sehingga tercipta mutu kehidupan kerja pegawai untuk pencapaian tujuan lembaga secara optimal, dan Keempat, Diharapkan dapat mengungkapkan masalah faktual yang baru tentang “Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

D. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan awal pemikiran yang sebenarnya tidak diragukan lagi oleh peneliti. Menurut Winarno Surakhmad (2002:58), mengemukakan bahwa, “Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang sebenarnya diterima oleh penyelidik”. Dari definisi tersebut, maka anggapan dasar yang diajukan oleh peneliti yaitu :

1. Setiap individu pasti pernah mengalami stress. Stress dapat timbul dari interaksi antar individu, dimana setiap individu memiliki perbedaan yang mendasar.
2. Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal serta dapat menunjukkan tingkatan yang rendah maupun yang tinggi.

3. Stress yang terjadi pada seorang pegawai dapat memberikan suatu dampak pada motivasi kerjanya. Dalam arti dampak yang buruk bagi motivasi kerjanya. Hal ini tergantung bagaimana seorang pegawai dapat mengelola stress tersebut agar menjadi positif sehingga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja.

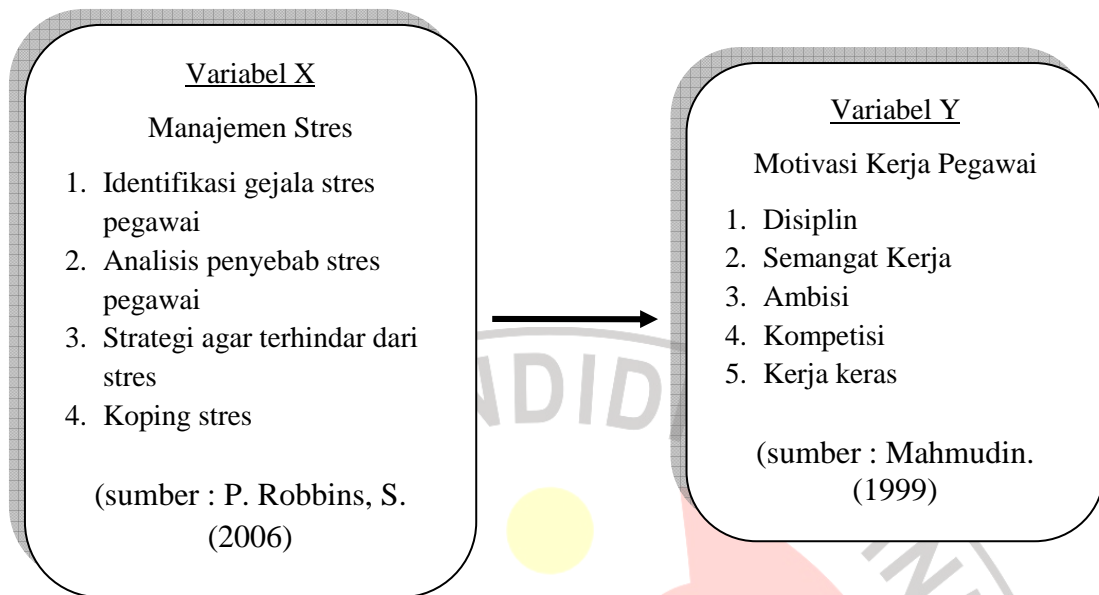
E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ditarik dari serangkaian fakta yang muncul sehubungan dengan masalah yang diteliti dan membentuk suatu konsep yang merupakan abstraksi dari hubungan antar berbagai fakta. Sugiyono (2004 : 70) menyatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang perlu diuji atau dibuktikan melalui data dan fakta di lapangan”.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki dugaan sementara mengenai masalah yang sedang dibahas, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan dari manajemen stres terhadap motivasi kerja pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel manajemen stress (X) dan variabel motivasi kerja pegawai (Y). Untuk mempermudah alur pemikiran dalam pembahasan penelitian maka kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1

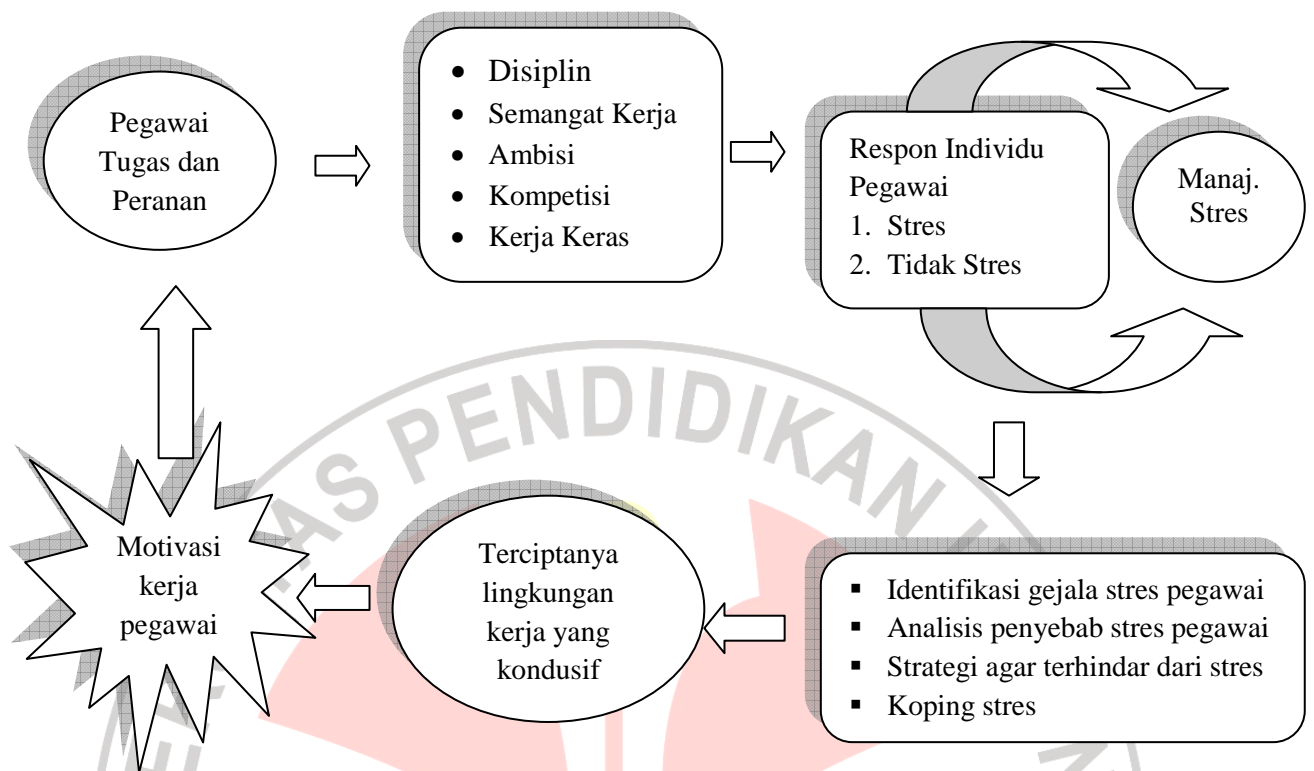
Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma di atas, maka diperoleh gambaran bahwa variabel X = Manajemen stres merupakan variabel independen yang memberikan pengaruh terhadap variabel Y = Motivasi Kerja Pegawai sebagai variabel dependen.

→ Merupakan garis penghubung antara variabel X dengan variabel Y.

F. Kerangka Berfikir

Agar mempermudah proses berfikir dari penelitian ini akan diuraikan melalui kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1.2

Kerangka Berfikir Dalam Penelitian

(Sumber : P. Robbins, S. (2006) dan Mahmudin (1999)).

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang merupakan rangkaian proses yang harus ditempuh sebagai upaya mengumpulkan, mengorganisasikan, menganalisis data serta menginterpretasikan data.

Metode yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan dan mendeskripsikan dan

menganalisa dan menginterpretasi data. Metode pendekatan yang peneliti gunakan disesuaikan dengan variabel penelitian yang memusatkan diri pada masalah-masalah aktual dan fenomena yang terjadi pada sekarang. Bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrument berupa angket. Angket merupakan salah satu alat pengumpul data yang di dalamnya terdiri dari sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang dia ketahui. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu alat pengumpul data berupa formulir yang harus diisi secara tertulis oleh sejumlah subyek agar mendapatkan tanggapan dan jawaban yang diharapkan.

H. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 1998:115). Disamping itu dapat juga diartikan populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya dapat diduga. Sedangkan menurut Nana Sudjana (1992:60), yang dimaksud populasi yaitu totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pun pengukuran, kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan populasi yaitu segala hal atau sesuatu yang bisa dijadikan sumber data baik berupa manusia, benda, peristiwa dan sebagainya yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan berada pada suatu wilayah, sehingga mampu menjawab permasalahan yang sedang diteliti untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 30 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah sebagian wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 1998:117). Sutrisno Hadi (1998: 221) berpendapat bahwa sampel adalah sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling (undian) karena setiap anggota populasi yang ada didalam sampling frame bersangkutan mempunyai hak yang sama besar untuk dipilih menjadi anggota sampel (Suharsimi Arikunto, 1997: 111-114). Sedangkan menurut Sugiyono (2009), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 30 orang, yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden dengan tingkat

signifikansi 5 % tingkat kesalahan. (sumber : sugiyono.2009.metodologi penelitian pendidikan. Bandung:alfabeta)

