

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekarang, salah satu fokus pemerintah dalam program pembangunan jangka menengah adalah sektor wirausaha. Meskipun demikian, wirausaha yang dilakukan oleh masyarakat dapat membuka peluang pekerjaan, sehingga sangat penting untuk mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Dengan wirausaha masyarakat, perbaikan kondisi ekonomi dapat terjadi dari skala kecil, yaitu masyarakat, hingga skala besar, yaitu pendapatan negara. Penguatan kewirausahaan dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) bagian dari banyak intruksi yang dibuat pemerintah untuk meningkatkan ketahanan ekonomi dan mendorong pertumbuhan yang berkualitas (Rizqiyah, 2023).

Modal kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi atau organisasi harus cukup untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cepat dan optimal. Salah satu modal kerja yang harus dikuasai suatu kelompok atau organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), karena keberhasilan dari kelompok tersebut sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Karena sikap setiap individu dianugerahi tabiat serta ciri khas yang tidak serupa satu sama lain, perspektif sumber daya manusia bisa dilihat secara individu ataupun kelompok. Abrori *et al.* (2022) menyatakan agar bisa sampai pada tujuan organisasi ini, dibutuhkan karyawan berbakat. Sumber daya manusia adalah penggerak utama operasi suatu organisasi. Sebagai individu dan karyawan adalah kunci kesuksesan organisasi.

Sedangkan, menurut Dessler dan Gary (2015), Pengelolaan tenaga kerja merupakan serangkaian aktivitas untuk merekrut, membimbing, mengevaluasi, dan memberi imbal jasa kepada pekerja, sekaligus mengatur hubungan industrial, kesejahteraan kerja, keselamatan, serta aspek kesetaraan.

Diskopindag yaitu salah satu perangkat daerah di Kabupaten Lumajang, Jawa Timur. Diskopindag menangani tugas administrasi negara dalam sektor perkoperasian dan unit usaha berskala mikro mencakup perizinan aktivitas simpan-pinjam, fasilitasi pemberdayaan, serta penguatan dan ekspansi usaha kecil. Dalam situasi di mana mereka memiliki banyak tugas, mereka harus melakukan pekerjaan mereka dengan sigap dan cepat. Karyawan Dinas Koperasi diharuskan memiliki personel dengan kompetensi unggul guna menyelesaikan tugasnya.

Abori *dkk.*, sebagaimana dikutip dalam karya Muttaqien et al. (2023), mengemukakan bahwa demi optimalisasi produktivitas serta efektivitas kerja pegawai non-aparatur sipil negara, dibutuhkan suatu mekanisme evaluasi kinerja yang memadukan unsur keuangan maupun non-keuangan. Kinerja sendiri, sebagaimana diuraikan oleh Juniarti & Putri (2021: 45), merupakan buah pencapaian terhadap sasaran organisasi yang dilakukan secara sah, berlandaskan etika, dan sesuai amanah yang diemban. Sementara itu, Maruwas Sianturi (2017) memaparkan bahwa kinerja ialah luaran atau taraf keberhasilan seseorang dengan cara menyeluruh dalam waktu tertentu dalam menuntaskan kewajibannya, yang terukur melalui berbagai parameter seperti tolok ukur keluaran, target, tujuan, maupun standar yang telah dirumuskan bersama sebelumnya. Di sisi lain, Sukmawati & Gischa (2023) menafsirkan kinerja sebagai output kerja yang

diperoleh seseorang selama menjalankan amanah dan kewajiban moral yang telah dibebankan kepadanya.

Dari teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sebagai ukuran atau evaluasi tentang seberapa baik suatu etintas atau individu dalam melakukan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lemahnya kinerja pegawai non PNS di dalam suatu organisasi dapat menyebabkan gangguan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, kinerja pegawai non PNS memiliki imbas yang krusial terhadap berlangsungnya kegiatan otoritas terkait dan mempengaruhi proses pencapaian target.

Untuk mencapai tujuan organisasi, Diskopindag Kabupaten Lumajang membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi. Oleh karena itu, hubungan manusia memengaruhi kinerja pegawai non PNS karena ada hubungan baik antara pegawai non PNS antar pegawai non PNS dan atasan mereka di perusahaan. Kepemimpinan adalah inti dari manajemen yang sukses, dan hubungan manusia adalah inti dari kepemimpinan. Kualitas manajemen tergantung pada kualitas kepemimpinan, dan kualitas hubungan manusia tergantung pada kualitas hubungan manusia yang diterapkan dalam suatu organisasi. Sedangkan *human relation* menurut Hasibuan (2018) Hubungan antar manusia—juga dikenal sebagai "hubungan antar manusia"—dibentuk oleh pemahaman dan keinginan untuk memadukan keinginan individu untuk mengintegrasikan kepentingan bersama. Tujuan dari hubungan ini adalah untuk Integrasi yang terbentuk memiliki daya ikat yang relatif kokoh, sehingga merangsang kolaborasi yang efisien serta inovatif demi meraih sasaran kolektif. Dinamika pertukaran antarindividu dalam ranah

profesional atau lingkungan pekerjaan dikenal dengan istilah relasi antarmanusia. Isili *et al.* (2022).

Dengan demikian, dapat ditarik benang merah bahwa relasi antarmanusia merupakan esensi interaksi interpersonal. komponen penting dalam berbagai aspek kehidupan, dan memainkan peran penting dalam bentuk hubungan antar individu dalam konteks profesional maupun pribadi. Tugas Diskopindag Kabupaten Lumajang adalah untuk memberikan layanan kepada UMKM dan usaha kecil dan menengah (UMKM) serta pasar. Pegawai non-PNS dibagi menjadi beberapa divisi untuk menjalankan tugasnya. Sekretariat menangani administrasi dan pengolahan data, bidang usaha mikro dan industri menangani pelayanan masyarakat kepada UMKM dan industri, bidang perdagangan, dan metrologi legal membantu menyelesaikan masalah hukum. Setiap divisi memiliki tugas yang terkait satu sama lain. Divisi pengawas pasar setiap hari bertanggung jawab untuk mengawasi dan menarik retribusi pasar, yang kemudian dilaporkan kepada divisi lainnya. Setiap hari, hasil penarikan retribusi dikirim ke divisi administrasi keuangan, sehingga pegawai non PNS harus bekerja sama dan bekerja sama guna menggapai tujuan instansi. Oleh karena itu, hubungan manusia sangat penting dalam meraih tujuan organisasi.

Dari perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menganggap perlu ada peningkatan pada variabel hubungan manusia. Investigasi ilmiah yang dilaksanakan Talumantak, Kojo, dan Dotulong (2016) menemukan bahwa variabel hubungan manusia memiliki efek positif dan mendorong kinerja karyawan non-PNS. Sebaliknya, investigasi ilmiah yang dilakukan oleh Isili (2022) menemukan

bahwa variabel hubungan manusia mempunyai efek positif namun tidak mendorong kinerja karyawan non-PNS.

Diskopindag adalah lembaga pemerintah yang melayani dan membantu masyarakat di bidang perdagangan, industri, dan usaha mikro kecil menengah (UMKM). Pegawai non PNS di Diskopindag harus ramah dan cepat saat membantu masyarakat. Menurut data terbaru dari Diskopindag Lumajang (2023), terdapat 54.730 UMKM di Kabupaten Lumajang pada tahun 2023. Dengan data ini, kita dapat mengetahui seberapa sering dan seberapa banyak tuntutan kerja dialami oleh pegawai non PNS. Ini meningkatkan kemungkinan stres kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa program kerja tertentu sering tidak selesai tepat waktu; contohnya adalah program sensus UMKM tahun 2023 dan pekerjaan reguler, yang memiliki laporan deviasi setiap bulan.

Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan non-PNS menurun, yang dapat menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai dengan cepat. Untuk menghindari pengaruh negatif terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan mereka, beban kerja yang dialami oleh pegawai non PNS di instansi atau organisasi harus segera diatasi. Menurut Julvia dalam Agustina & Sofian (2019), stres adalah ketika keadaan seseorang mengalami gangguan internal atau eksternal yang menyebabkan kekhawatiran dan menimbulkan sikap yang tidak lazim (dalam kategori menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.

Ketika karyawan mengalami ketidakmampuan dalam merampungkan mandat yang didelegasikan oleh korporasi menjadikan mereka mengalami tekanan psikologis dalam konteks kerja. Dengan kata lain, saat seorang pekerja tidak

sanggup mengakomodasi ekspektasi profesinya, maka ia rentan dilanda tekanan mental kerja.

Stres kerja ialah kondisi yang menyebabkan ketidaksetaraan raga dan rohani yang membentuk emosi, cara mencermati, dan kondisi fisik figur pekerja. Menurut Agustina dan Sofian (2019), stres kerja adalah rasa tertekan yang dirasakan oleh pekerja atau pegawai non-PNS saat menunaikan pekerjaannya.

Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa stres kerja ialah kondisi ketegangan fisik atau mental yang disebabkan oleh elemen tertentu yang ada di tempat kerja. Diskopindag Kabupaten Lumajang memiliki tanggung jawab dan fungsi yang sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di wilayah tersebut. Karena itu, pegawai non PNS yang terampil dan efisien sangat dibutuhkan. Para pegawai non PNS harus menghindari stres kerja yang dapat menghambat pekerjaan mereka agar tuntutan pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Pada penelitian terdahulu yang ditunaikan oleh Cahyana dan Jati (2017) menghasilkan penelitian variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan pada riset yang dilakukan Hotina dan Febriansyah (2018) menghasilkan penelitian variabel stres kerja tidak mendapatkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari perbedaan hasil kajian terdahulu tersebut, maka peneliti menganggap perlu adanya penelitian kembali terkait dengan stres kerja terhadap kinerja.

Selain hubungan manusia dan stres kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai non PNS. Jika mereka merasa stres karena dituntut kerja dan memiliki hubungan dengan rekan kerja yang buruk, mereka dianjurkan memotivasi diri untuk menjadi lebih baik untuk menambah kinerja mereka dan

menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Data yang dikumpulkan oleh pemerintah kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa Diskopindag pernah mendapat sebuah anugerah Daerah Tertib Ukur (DTU) Bidang Metrologi Legal dan penghargaan sebagai kabupaten terbaik untuk perolehan sertifikat Nomor Induk Koperasi (NIK) dari Provinsi Jawa Timur pada tahun 2021. Diskopindag mampu mencapai prestasi tersebut, yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai non PNS sangat berpengaruh atas kinerjanya. Manajemen juga harus memperhatikan seberapa besar efek dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non PNS. Karena satu unsur penentu yang mengintensifkan kinerja organisasi atau instansi adalah kinerja pegawai non PNS yang baik. Motivasi, menurut Suparyanto dan Rosad (2020: 118), adalah dorongan dalam raga seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Erisandi (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong semua karyawan non-PNS untuk berusaha keras dalam memenuhi tanggung jawab mereka.

Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa dalam ranah pekerjaan, motivasi kerja merujuk pada kekuatan intrinsik yang menggerakkan individu untuk menunaikan kewajiban, menghadapi rintangan, serta secara konsisten berikhtiar dalam memajukan kualitas kinerjanya. Individu yang memiliki intensitas motivasi tinggi akan mengerahkan totalitas energi dan kapabilitasnya demi keberhasilan tugas, sehingga capaian yang diinginkan menjadi lebih mudah dicapai dan selaras dengan potensi yang dimilikinya.

Pada kajian silam yang dilakukan oleh Sugiharjo dan Aldata (2018) mendapatkan hasil variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada riset yang dilaksanakan Hidayat (2021) mendapatkan hasil variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Dari adanya dua riset terdahulu yang memiliki hasil berbeda, peneliti menganggap perlu adanya penelitian kembali terkait dengan motivasi kerja terhadap kinerja.

Temuan riset mengindikasikan bahwa intensitas tugas kerja harian pegawai non PNS menyebabkan stres kerja, yang dapat memengaruhi standar kerja dalam perusahaan. Baik tingkat stres tinggi maupun rendah, tetapi berlangsung lama, dapat mengurangi kinerja pegawai non PNS. Ini juga dapat menyebabkan perbedaan pendapat dan miskomunikasi antar mereka, yang juga dapat mengurangi kualitas kerja. Jika pegawai non-PNS memiliki motivasi kerja, mereka dapat mendorong dan mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Namun, karena mereka tidak memiliki dukungan yang cukup, beberapa pegawai non-PNS menggunakan waktu mereka untuk berbicara dengan pegawai non-PNS lain tentang hal-hal lain, yang membuat mereka terlihat kurang termotivasi dan kurang bersimpati dengan pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, untuk memastikan kinerja yang baik dari pegawai non PNS pada lembaga pemerintahan yang dimaksud adalah Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Industri, dan Perdagangan Kabupaten Lumajang dan untuk memaksimalkan kinerja mereka, diperlukan hubungan manusia yang baik. Pegawai non PNS harus memiliki kemampuan untuk mengatasi stres di tempat kerja dan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan latar belakang masalah tersebut dengan

judul **“PENGARUH *HUMAN RELATION*, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS DISKOPINDAG KABUPATEN LUMAJANG”**

1.2 Batasan Masalah

- a. Riset ini berada dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Variabel yang diteliti dibatasi hanya pada variabel *human relation*, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai non PNS.
- c. Penelitian dilakukan pada pegawai non PNS yang bekerja di kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah *human relation* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang?
- d. Apakah *human relation*, stres kerja dan motivasi kerja secara stimulan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian disini adalah untuk menguji :

- a. Untuk menguji *human relation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk menguji stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk menguji motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di kantor Diskopindag Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan bisa memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak yaitu :

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan kajian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan, juga dapat digunakan untuk menguji kembali terkait sumber daya manusia khususnya tentang *human relation*, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai non PNS sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai acuan instansi untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga sebagai

pedoman untuk mengantisipasi faktor lain yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Akademis

Sebagai sumber acuan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam rangka tujuan serta maksud yang berhubungan dengan studi lanjutan

