

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam akuntansi sumber daya manusia dijelaskan bahwa asset yang paling berharga dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Dimana perkiraan kas, aktiva tetap, aktiva berwujud dan tidak berwujud lainnya berada dalam kendali manusia. Tanpa manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya karena manusialah yang mengelola atau menjalankan segala aktivitas organisasi tersebut. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu instansi pemerintah memegang peran yang sangat penting, dimana tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan lembaga/instansi pemerintahan.

Tercapainya tujuan dalam instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kineja individu pegawainya. Kinerja adalah suatu pencapaian ataupun hasil kerja yang diperoleh dari seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dengan waktu yang telah ditetapkan atau diberikan. Widyastuti (2015) mengungkapkan bahwa organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas serta terukur. Artinya

bahwa visi dan misi tidak akan bermakna ketika tidak teraktualisasikan dalam kinerja organisasi dalam kerangka menciptakan good governance. Oleh karena itu, kinerja merupakan the ultimate goals dalam setiap organisasi publik. Visi dan Misi itu sendiri mencerminkan komitmen organisasi secara teori dan diharapkan mampu diwujudkan dengan kinerja organisasi yang baik.

Namun persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan (Ibrahim, 2016). Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi

kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan (Ibrahim, 2016).

Selain itu, ketika tuntutan yang dibebankan pada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stres yang berlebihan. Beban kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan menentukan kinerja organisasi dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dihindari terjadinya stres kerja karyawan karena beban kerja yang terlalu tinggi, yang akan mengakibatkan pada penurunan kinerja (Widyastuti, 2015).

Usaha untuk meningkatkan kinerja staf keuangan yang baik salah satunya adalah memotivasi staf keuangan dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap staf keuangan diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi staf keuangan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka staf keuangan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Para staf bagian keuangan SKPD Kota Gorontalo dituntun untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu namun banyaknya

pekerjaan yang harus dipikul dan waktu yang tidak cukup mengakibatkan pekerjaannya tidak selesai dengan waktu yang ditargetkan. Sebagaimana diketahui tugas dari staf bagian keuangan yaitu melaksanakan pencatatan dan pengumpulan data-data atau bukti-bukti transaksi dalam kegiatan organisasi, mengklarifikasi semua transaksi yang terjadi dalam organisasi, menyusun dokumen-dokumen kegiatan-kegiatan akuntansi dan keuangan organisasi, bertanggung jawab serta mengatur pemasukan dan pengeluaran kas kecil, membukukan dan mengadministrasikan semua transaksi penerimaan dan pengeluaran kas, membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sub bagian keuangan dan sebagainya. Banyaknya jumlah tugas yang dipikul oleh staf keuangan membuktikan pekerjaan yang dilakukan oleh staf keuangan tidaklah mudah dan pada dasarnya memerlukan waktu kerja yang lebih banyak dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut hasil wawancara dengan kepala sub bagian dan staf keuangan pada SKPD Kota Gorontalo, permasalahan yang dialami oleh para staf keuangan yaitu terletak pada penyelesaian laporan keuangan atau tugas lainnya yang belum dilaksanakan dengan tepat waktu dikarenakan waktu yang tidak cukup dan formasi pegawai yang kurang, ketika saya melakukan wawancara dengan kepala sub bagian kepegawaian Kota Gorontalo setiap kantor SKPD Kota Gorontalo membutuhkan setidaknya 7-10 orang staf bagian keuangan agar pekerjaannya bisa lebih optimal tetapi jumlah staf bagian keuangan pada setiap SKPD Kota Gorontalo rata-rata

kurang dari jumlah pegawai yang dibutuhkan dan permasalahan lainnya yaitu hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan yang kurang terjalin dimana ketika mereka telah menyelesaikan suatu pekerjaan tetapi kinerja staf keuangan tersebut tidak dihargai maka hal ini menambah beban kerja karyawan selain itu lingkungan kerja yang kurang baik membuat karyawan tidak bekerja sesuai dengan target organisasi.

Berdasarkan observasi pada SKPD Kota Gorontalo terdapat beberapa kantor yang memiliki suasana kurang kondusif. Ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, AC yang tidak dingin, udara yang kotor dan berdebu. Beberapa ditemukan meja dan kursi karyawan rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pekerja. Tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya serta penerangan pada ruangan bagian keuangan yang masih kurang. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka merasa terganggu dan kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan ketika berkerja maka hal ini menambah beban kerja karyawan dan peluang untuk stres semakin besar, ketika stres tersebut terjadi maka akan berdampak terhadap kinerja staf keuangan dimana kecakapan kerja, tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu dan hasil kerja yang kurang optimal dikarenakan stres kerja yang dialami oleh para staf keuangan, oleh karenanya untuk

meningkatkan kinerja staf keuangan maka dibutuhkannya motivasi kerja baik dari atasan maupun lingkungan para staf keuangan bekerja seperti komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dorongan untuk bekerja dengan lebih baik, pengakuan yang diperoleh baik dari atasan maupun teman, pimpinan memberikan peluang kemajuan dalam karir, dan gaji yang mencukupi kebutuhan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Marthen (2007), Sriwardhani (2010), dan Sinaga (2013). Marthen (2007) yang menguji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan perbankan di Makassar) yang menggunakan sampel pada karyawan perbankan. Alasan penggunaan sampel ini sebagaimana diketahui kondisi perbankan mengalami permasalahan yang cukup berat akibat dari adanya krisis moneter dan krisis ekonomi yang berkepanjangan. Pengambilalihan, restrukturisasi, dan penggabungan sejumlah bank yang diikuti dengan pemutusan hubungan kerja atau pengurangan sejumlah karyawan bank telah menambah kompleksitas permasalahan perbankan ini, sehingga akan meningkatkan beban kerja maupun permasalahan-permasalahan organisasi lainnya. Dampak permasalahan perbankan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologis para karyawan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja, dimana stres kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Sriwardhani (2010) dalam penelitiannya terhadap pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan di Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian ini adalah stres dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja staf keuangan. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf diterima dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, dimana seseorang dengan motivasi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Sementara penelitian Sinaga (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Kota Medan. Sebagaimana diketahui akuntan atau auditor merupakan individu yang sangat rentan terhadap gejala stres karena seringkali giat bekerja, agresif, perfeksionis dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tugas auditor menuntut adanya pekerjaan lembur, tekanan waktu, pembagian tugas yang beragam, dan batasan anggaran. Kondisi kerja seperti ini sangat mungkin memberi kontribusi terhadap tingkat stres kerja yang berlebihan di samping faktor-faktor lain seperti lingkungan keluarga atau sosial. Banyak dimensi yang mengakibatkan terjadinya stress kerja. Dari berbagai kajian ilmiah ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Stress yang melampaui daya terima pegawai akan mengakibatkan menurunnya motivasi dan kinerja pegawai. Motivasi yang rendah secara langsung mengakibatkan kinerja pegawai semakin menurun.

Perbedaan dari penelitian terdahulu yakni mengambil sampel pada staf keuangan instansi pemerintah Kota Gorontalo. Alasan penggunaan sampel tersebut sebagaimana yang diketahui kinerja para staf keuangan kurang maksimal karena adanya beban kerja yang dapat menimbulkan gejala stres. Dampak permasalahan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pada staf sehingga menurunnya kinerja staf keuangan. Hal ini lah yang melatar belakangi penulis ingin mengangkat tema penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Keuangan Pada Instansi Pemerintah Kota Gorontalo ”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja staf keuangan pada instansi pemerintah Kota Gorontalo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staf keuangan pada instansi pemerintah Kota Gorontalo ?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja staf keuangan pada instansi pemerintah Kota Gorontalo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja staf keuangan pada instansi pemerintah Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan pada instansi pemerintah Kota Gorontalo.



3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan pada instansi pemerintah Kota Gorontalo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat antara lain:

- A. Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kajian ilmu Akuntansi Keperilakuan dan Akuntansi Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan akan pentingnya efek dari stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- B. Manfaat praktis dalam penelitian ini, Dapat digunakan sebagai masukan bagi institusi mengenai stres kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja staf keuangan pada instansi pemerintah Kota Gorontalo.