BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja organisasi sektor publik menjadi tolak ukur utama keberhasilan suatu institusi dalam melaksanakan mandatnya secara efektif dan efisien. Dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) turut menentukan mutu layanan pendidikan dan keberhasilan implementasi kebijakan publik. Mengingat sumber daya manusia merupakan aset strategis, kualitas dan kompetensi ASN memberikan pengaruh besar terhadap kelancaran program kerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang krusial guna memastikan pencapaian visi dan misi institusi secara berkelanjutan (Putra et al., 2023).

Dinamika masyarakat yang terus berkembang menuntut aparatur pemerintah untuk mampu bekerja secara profesional, adaptif, dan responsif. Di lingkungan Dinas Pendidikan, peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat diperlukan karena pelayanan pendidikan membutuhkan ketepatan, kecepatan, dan ketelitian, baik dalam aspek administrasi maupun layanan teknis. Kondisi ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Meskipun penelitian serupa telah ada, kajian yang lebih mendalam tetap diperlukan agar rekomendasi yang dihasilkan lebih sistematis dan mampu mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan secara

berkesinambungan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pelayanan publik serta keberlanjutan pembangunan pendidikan di tingkat lokal (Firliyan dan Nariah, 2024).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Pegawai yang memiliki kompetensi, profesionalisme, serta pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya cenderung mampu memberikan hasil kerja yang lebih efektif dan meningkatkan mutu pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu, kinerja pegawai yang optimal juga dapat mendukung tercapainya target dan tujuan organisasi secara lebih efektif. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi organisasi pemerintahan, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya tidak terlepas dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan yang berkualitas (Nugraha & Rosita, 2024).

Motivasi kerja cenderung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nugraha & Rosita, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin besar pula dorongan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, bertanggung jawab, dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Sebaliknya, tingkat stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi konsentrasi, semangat, serta kemampuan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Namun demikian, hasil penelitian mengenai stres kerja dan implikasinya terhadap kinerja masih menunjukkan keragaman, yang dapat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, maupun kondisi pegawai pada masing-masing objek penelitian. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kondisi tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena kinerja pegawai berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai motivasi kerja, manajemen talenta, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe tetap relevan dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi pemerintahan daerah.

Selain motivasi kerja, manajemen talenta juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajemen talenta dipandang memengaruhi kinerja melalui proses strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Apabila talenta dikelola secara tepat, organisasi dapat menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai sehingga produktivitas dan efektivitas kerja meningkat. Dalam konteks reformasi birokrasi, pengelolaan talenta yang profesional menjadi kebutuhan agar tujuan organisasi tercapai dan kualitas pelayanan publik membaik. Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja, yaitu kondisi tekanan yang dirasakan oleh pegawai (Kurniawan dan Adi Purwanto, 2022).

Manajemen talenta dianggap memengaruhi kinerja melalui proses strategis yang mencakup identifikasi, pengembangan, retensi, dan penempatan pegawai berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Dengan pengelolaan talenta yang tepat, organisasi mampu menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai sehingga produktivitas dan efektivitas kerja dapat meningkat. Dalam kerangka reformasi birokrasi, pengelolaan talenta secara profesional menjadi kebutuhan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan kualitas pelayanan publik semakin baik (Putra et al., 2023).

Stres pada pegawai dapat timbul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kapasitas individu dalam mengelola dan menyelesaikan tuntutan tersebut. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu tertentu, tuntutan pencapaian target, serta ketidaksesuaian antara penempatan pegawai dengan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, lingkungan kerja dan tuntutan organisasi yang terus berkembang juga dapat menambah tekanan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kondisi stres kerja berlangsung secara terus-menerus dan tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, serta mengurangi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi menyebabkan menurunnya produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, dan pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga pengelolaan stres kerja menjadi salah satu aspek penting

yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai (Nugraha & Rosita, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam variabel-variabel tersebut dalam konteks Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe, dengan harapan dapat menghasilkan rekomendasi strategi guna meningkatkan kompetensi pegawai dan memperbaiki kualitas layanan pendidikan. Melalui pendekatan ini, kajian ini diharapkan mampu memperluas wawasan teoretis mengenai kinerja pengelolaan di sektor publik, sekaligus memberikan panduan praktis bagi para pemangku kepentingan dalam menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel dan sesuai dengan dinamika lingkungan kerja saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Rosita (2024) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, sementara meningkatnya stres kerja justru dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan kajian yang ada, Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mengelola dan meningkatkan mutu pendidikan di Kota Lhokseumawe. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar berbagai program dan kebijakan pendidikan

dapat terlaksana secara efektif. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe masih ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sejumlah pegawai masih mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Di samping itu, terdapat pegawai yang memperlihatkan tingkat motivasi kerja yang belum optimal, tercermin dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta masih adanya ketergantungan pada arahan pimpinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi.

Fenomena peningkatan tingkat stres kerja di organisasi pemerintahan semakin nyata seiring dengan meningkatnya tuntutan administratif, volume laporan yang harus diselesaikan, serta target kinerja yang semakin tinggi. Pegawai di instansi pendidikan, khususnya, sering dihadapkan pada tekanan waktu yang ketat serta tanggung jawab utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan lembaga pendidikan. Kondisi ini dapat memunculkan tingkat stres kerja yang berpotensi menghambat produktivitas pegawai, menurunkan kualitas layanan, serta memperbesar risiko kelelahan emosional dan fisik. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan strategi manajemen stres yang efektif agar beban kerja dan tekanan yang dihadapi pegawai dapat dikelola secara optimal demi mempertahankan performa dan kualitas layanan publik yang prima (Firliyani dan Nariah, 2024).

Fenomena lain yang ditemukan adalah masih adanya pegawai yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang kurang sesuai dengan kompetensi, latar belakang pendidikan, maupun keahlian yang dimiliki. Kondisi ini mengakibatkan pegawai memerlukan waktu yang lebih lama untuk beradaptasi dan memahami tugas yang diberikan. Keadaan tersebut menunjukkan pentingnya penerapan manajemen talenta yang efektif agar penempatan pegawai dapat dilakukan sesuai dengan kompetensinya, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (Nugraha & Rosita, 2024).

Di sisi lain, tingginya tuntutan pekerjaan, banyaknya tugas administrasi yang harus diselesaikan, serta target pekerjaan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu juga berpotensi menimbulkan stres kerja pada pegawai. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya pengelolaan yang memadai, maka dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Nugraha & Rosita, 2024).

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja, manajemen talenta, dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, manajemen talenta, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Talenta, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe**". Penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan, terutama untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe. Dengan memahami hubungan dan pengaruhnya secara konkret, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan akademis, tetapi juga menjadi landasan dalam menyusun berbagai rekomendasi praktis untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur pemerintah daerah, sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih optimal dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu pengambil kebijakan dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang perlu menjadi fokus dalam program pengembangan pegawai, khususnya dalam konteks peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja di instansi pendidikan. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan strategis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi sektor publik secara umum.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe?

2. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe?
4. Apakah motivasi kerja, manajemen talenta, dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, manajemen talenta, dan stres kerja secara bersama sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh motivasi kerja, manajemen talenta, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, manajemen talenta, dan pengelolaan stres pegawai. Penelitian ini juga memberikan pemahaman bagi pegawai tentang pentingnya motivasi dan kemampuan mengelola tekanan dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini dapat mendukung peningkatan performa individu maupun unit kerja. Pemerintah daerah juga dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan pengembangan pegawai yang lebih efektif.