

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan sebuah institusi pemerintahan yang bertanggung jawab langsung kepada presiden pada garis kekuasaan lembaga negara. BKN mengemban tugas menyelenggarakan administrasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) serta tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara dilakukan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, BKN mempunyai urutan tingkat yang memiliki sifat keabsahan. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan deputi yang berkedudukan dibawah kepala BKN dan menaungi 3 direktorat, salah satunya Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.

Untuk menjalankan roda instansi pemerintahan, BKN pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan memerlukan sumber daya manusia sebagai motor penggerak bagi keberlangsungan langgengnya eksistensi instansi. Hal ini sebab instansi membutuhkan individu atau kelompok sebagai aktor penunjang untuk mencapai tujuan yang disepakati sebelumnya. Dalam pengelolaan sebuah instansi, manajemen memainkan peran penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Sebab manajemen sumber daya manusia mampu mengembangkan fungsi dari keseluruhan pegawai dalam sebuah institusi.

Keberhasilan dan kemajuan instansi menjadi tolak ukur bagi masyarakat untuk menilai kredibilitas dari sebuah institusi. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sepatutnya mampu bekerja secara professional guna menghasilkan nilai mutu dan kinerja

pegawai. Sebab hal ini akan mampu mendorong tingkat efektivitas dan efisiensi instansi pemerintah.

Kinerja pegawai merupakan tingkat performa kerja dimana dapat dinilai dari bagus tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi kewajiban maupun tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Di samping itu, kinerja pegawai mencerminkan prestasi yang telah dicapai oleh mereka melalui pemanfaatan potensi yang mereka miliki untuk menyelesaikan kewajibannya serta memiliki nilai moralitas yang tinggi. Maka dari itu kinerja pegawai dianggap sebagai esensial untuk memberikan suatu kemaslahatan baik untuk pegawai maupun instansi yang bersangkutan.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui pemberian beban kerja. Beban kerja ini mencakup secara keseluruhan aspek-aspeknya seperti jumlah tugas yang diemban, durasi kerja yang signifikan, tekanan yang intens, dan tanggung jawab yang besar terkait dengan pekerjaan yang dilakukan (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja juga merupakan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu dalam pemberian beban kerja yang penting untuk diperhatikan adalah harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai, karena hal ini akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai adalah stress kerja. Beban kerja yang tinggi membuat pegawai mengalami stres saat bekerja sehingga pegawai mengalami kelelahan pada tubuh dan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaannya. Reaksi terkait batas waktu pekerjaan menimbulkan

ketidakseimbangan keadaan individu oleh suatu lingkungan yang berdampak pada fisik dan psikis serta sikap bekerja seseorang merupakan bentuk dari stress kerja (Budiasa, 2021). Jika hal ini menjadi kebiasaan pegawai, maka dapat menurunkan produktifitas dan menurunya kinerja pegawai.

Berkaitan dengan objek penelitian yaitu pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur. Penulis melakukan observasi, bahwa beban kerja yang diterima setiap pegawai sudah pada tugas, pokok, dan fungsi (tupoksi) serta jabatan pegawai, tetapi pegawai sering menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Mengenai stres kerja disebabkan karena kelebihan beban kerja yang diterima oleh pegawai berakibat pada kelelahan baik fisik maupun mental. Fenomena ini tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang menjadi tidak optimal. Maka dari itu, beban kerja dan stres kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini terdapat tujuan penelitian yang telah diuraikan :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur.
2. Untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur.
3. Untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini terdapat manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar upaya untuk mempraktekkan teori yang dipelajari dalam perkuliahan tentang bagaimana kondisi nyata dalam sebuah perusahaan maupun instansi.

2. Bagi Peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis tentang beban kerja, stress kerja dan kinerja pegawai, guna sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, pemikiran, dan pertimbangan tambahan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait beban kerja dan stres kerja untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik di tempat kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan. Variabel terikat adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel bebasnya meliputi beban kerja dan stres kerja. Adapun jangka waktu yang dilakukan penulis selama proses penelitian sekitar 1 bulan, dimulai pada tanggal 5 Mei 2023 dan berakhir pada tanggal 5 Juni 2023.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari 5 bab, diketahui setiap bab terdiri dari beberapa sub bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab 1 terdapat beberapa sub bab berisikan terkait latar belakang suatu masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab 2 terdapat beberapa sub bab berisikan terkait deskripsi konseptual, penelitian relevan, kerangka atau model berfikir, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab 3 terdapat beberapa sub bab berisikan terkait desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4 terdapat beberapa sub bab berisikan terkait deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pembahasan suatu penelitian, implikasi penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari bab-bab sebelumnya, serta saran-saran untuk penelitian di masa yang akan datang.

