

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia sebagai sumber daya utama memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintah seperti Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator kunci dalam mengevaluasi pencapaian tujuan dan visi lembaga. Menurut Mangkunegara (2017), produktivitas karyawan merujuk pada output kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Namun, pencapaian kinerja optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan eksternal. Salah satu faktor tersebut adalah tingkat beban kerja dan tekanan mental yang dialami selama pelaksanaan tugas. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan kumpulan aktivitas atau tanggung jawab yang wajib diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam periode waktu tertentu. Apabila beban kerja tersebut terlalu berat atau tidak dikelola secara profesional, kondisi ini dapat memicu stres kerja yang mengganggu konsentrasi dan menurunkan efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab.

Tekanan dalam lingkungan kerja diartikan sebagai situasi ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, pola pikir, serta kondisi individu (Robbins & Judge, 2017). Intensitas tekanan kerja yang tinggi berpotensi menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan, yang akhirnya memengaruhi performa karyawan secara negatif. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang ditandai oleh perasaan senang atau positif, yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap tugas yang dilaksanakan atau pengalaman yang dialami selama berada di lingkungan kerja.

Sejumlah riset sebelumnya juga menemukan keterkaitan penting antara tingkat beban kerja, tekanan pekerjaan, dan rasa puas dalam bekerja terhadap hasil

kinerja. Misalnya, penelitian oleh Handoko (2018) menyoroti bahwa intensitas beban kerja serta tekanan profesional berperan signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja, yang kemudian berimbas pada kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel penghubung yang mengantarkan efek beban dan tekanan kerja ke tingkat kinerja pegawai.

Berikut ini disajikan data mengenai jam kerja rata-rata jam kerja, serta jam lembur karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep.

Tabel 1.1 Data Lembur Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian di Kabupaten Sumenep

Bulan	Jumlah rata-rata lembur perbulan / orang	Rata-rata jumlah karyawan lembur perhari (jam)
Oktober	15 orang	9jam 34 menit
November	17 orang	10jam 23 menit
Desember	13 orang	12 jam 1 menit
Januari	10 orang	12 jam 3 menit
Februari	12 orang	10 jam 50 menit
Maret	11 orang	9 jam 30 menit

Sumber: absensi karyawan kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep (Oktober 2023- Maret 2024) yang telah diolah

Data mengenai jam lembur karyawan menjadi indikator penting dalam menilai intensitas beban kerja yang diterima oleh setiap individu dalam organisasi. Frekuensi lembur yang tinggi mencerminkan volume pekerjaan yang melebihi jam kerja normal, yaitu rata-rata 8 jam per hari. Berdasarkan data yang ditampilkan, jumlah karyawan yang melakukan lembur tertinggi tercatat pada bulan Desember, yakni sebanyak 34 orang. Sementara itu, kelebihan rata-rata jam lembur tertinggi terjadi pada bulan Januari, dengan tambahan waktu kerja mencapai 4 jam dalam sebulan. Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya beban kerja pada awal tahun, khususnya dalam penyusunan dan penyelesaian perencanaan anggaran, yang berpotensi memicu stres kerja di kalangan karyawan.

WHO (world health organization) mengatakan jika kita menderita “burnout” berarti kita kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan. Burnout merupakan salah

satu kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan dan merasakan stres. Meskipun pekerja merasakan pekerjaannya memuaskan, pekerja merasa tertekan. Data statistik mengenai prevalensi burnout secara spesifik masih tergolong terbatas. Namun, tercatat bahwa pada tahun 2018 sekitar 595.000 orang di Inggris mengalami stres yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah mengklasifikasikan burnout sebagai bagian dari International Classification of Diseases (ICD) terbaru, yang didefinisikan sebagai “Stres kronis di lingkungan kerja yang belum dikelola dengan efektif.” Menurut WHO, kondisi burnout ditandai oleh tiga elemen utama, yaitu: perasaan kelelahan yang mendalam, adanya jarak psikologis atau keterasingan terhadap pekerjaan, serta penurunan efektivitas dan kinerja di tempat kerja.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian di Kabupaten Sumenep harus tetap memperhatikan produktivitas dari kinerja karyawannya karena kinerja karyawan sangat penting agar perusahaan tumbuh maju dan berkembang dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja menjadi salah satu elemen fundamental yang mempengaruhi keberlangsungan operasional suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018:83), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara keseluruhan.

Daftar kehadiran karyawan adalah sebuah salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, menurut Wahjono mengemukakan sebuah teori yang dimana gejala fisiologi dan perilaku merupakan salah satu hal yang dapat mengukur stres kerja, seperti kesehatan dan visual medis dan juga bisa dilihat dari data absensi karyawan sebagai gejala perilaku. Stres kerja dalam perusahaan menjadi sangat berpengaruh terhadap tuntutan efisiensi waktu yang dikerjakan oleh karyawan. Karena tuntutan tersebut karyawan menjadi stres akan pekerjaannya. Salah satu fenomena yang dapat diamati dari

absensi karyawan itu sendiri. Berikut adalah data daftar kehadiran karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian di kabupaten Sumenep

Tabel 1.2 Data daftar kehadiran karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep

Bulan	Nama Pegawai	Jabatan	Keterangan
Oktober	hainur Rasyid, SE, M.Si	Kepala Dinas	Ijin sakit
November	Erfan Evendi, SP., M.Si	Kepala bidang Prasarana	Cuti tahunan
Desember	Rina Suryandari SP., M.Si	Kepala bidang sarana pertanian	Ijin keluarga
Januari	Drs Achmad Hidayat M.Si	Kepala bidang ketersediaan dan kerawaanan pangan	pat waktu, tidak ada absensi
Februari	Drh. Zulfa	Kepala bidang peternakan dan kesehatan hewan	Cuti tahunan
Maret	Ir DeddySatria Pinandita ST., MT	Plt sekretaris	Cuti sakit, ijin dokter

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep 2024

Koesmowidjojo (2017) mengartikan beban kerja sebagai serangkaian tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap karyawan guna memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, sebab peningkatan beban yang tidak seimbang dapat menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas, bahkan berpotensi menurunkan kualitas output kerja.

Mahsun (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dievaluasi dan dibandingkan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam lingkup organisasi publik, evaluasi kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan lima aspek utama, yakni input, output, outcome, benefit, dan impact.

Tabel 1.3 Data hasil kinerja karyawan periode tahunan 2024 pada Dinas
Ketahanan Pangan dan Pertanian di Kabupaten Sumenep

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian di Kabupaten Sumenep 2024

No.	Nama karyawan	Jabatan	Kreativitas	Tanggung jawab
1.	Ahmad Fauzi	Penyuluh Pertanian	Mengembangkan metode penyuluhan berbasis video singkat lokal Madura	Konsisten hadir dalam setiap jadwal penyuluhan dan menyusun laporan harian
2.	Siti Rahayu	Staf Distribusi Pangan	Mendesain tamplate digital distribusi pangan menggunakan excel otomatis	Menyelesaikan semua tugas distribusi sesuai deadline tanpa kesalahan input
3.	Rahmat Hidayat	Admin Keuangan	Membuat arsip digital laporan keuangan berbasis urutan bulanan otomatis	Bertanggung jawab penuh pada seluruh siklus laporan keuangan
4.	Lina Kurniasari	Petugas pengawas lap.	Membuat peta distribusi pupuk berbasis google maps	Tidak pernah absen dalam tugas lapangan dan menyusun laporan setiap kegiatan

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, lambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai, menurut George dan Jones dalam (Priansa, n.d). Faktor-faktor yang menunjang kepuasan kerja meliputi kepribadian, pengaruh sosial, dan situasi kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut karyawan akan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja juga dapat menghasilkan output yang optimal untuk perusahaan, yang pada akhirnya akan menjadi feedback yang menguntungkan bagi kedua belah pihak, karyawan akan mendapatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya, begitu juga perusahaan dapat mewujudkan tujuannya dengan produktivitas pekerjaannya.

Setiap karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep memiliki tingkat beban kerja yang relatif serupa, namun terdapat perbedaan dalam kemampuan masing-masing individu dalam mengelola stres

yang dihadapi. Dari perspektif kepuasan kerja, kondisi tersebut dapat diidentifikasi melalui berbagai indikator kepuasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ir. Deddy Satria Pinandita, ST, MT selaku Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai secara umum masih belum optimal. Berikut ini disajikan sejumlah poin yang mencerminkan fenomena ketidakpuasan kerja yang terjadi di lingkungan instansi tersebut.

1. **Tingginya beban administrasi.** Karyawan dihadapkan pada volume pekerjaan administratif yang berlebihan, seperti penyusunan laporan harian, mingguan, dan bulanan yang seringkali harus diselesaikan secara bersamaan, sehingga meningkatkan tekanan kerja (Robbins & Judge, 2017).
2. **Tekanan kerja dan lembur.** Karyawan kerap bekerja dalam situasi penuh tekanan, bahkan tidak jarang harus menyelesaikan pekerjaan dengan lembur, yang berdampak pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Luthans, 2020).
3. **Kurangnya dukungan organisasi.** Minimnya dukungan dari pihak organisasi, baik dalam bentuk pelatihan maupun kompensasi, membuat karyawan merasa terbebani dan kurang dihargai atas kontribusi mereka (Eisenberger et al., 1986).
4. **Penurunan produktivitas akibat multitasking.** Produktivitas kerja menurun, terutama pada pegawai yang diharuskan menangani berbagai tugas secara bersamaan, sehingga menurunkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Gibson et al., 2021).

Dengan terjadinya hal tersebut membuktikan bahwa karyawan memiliki rasa ketidakpuasannya masing masing. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa karyawan di sini mendapati pekerjaan yang banyak dengan tugas yang ditambah, sehingga mereka merasakan stres. Hal ini tidak menutup kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi motivasi

dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini juga dapat berakibat kepada kesehatan mental karyawan

Dikarenakan munculnya permasalahan tersebut, penulis termotivasi untuk menggali lebih dalam, Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, peneliti menetapkan fokus studi dengan judul: ***“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep).”*** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta menelaah peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan beban kerja dan stres kerja yang lebih efektif..

B. Rumusan Masalah

Terkait dengan penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya, inti persoalan dalam penelitian ini dirangkai dengan rumusan sebagai berikut :

1. Seperti apa dampak intensitas aktivitas kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Sampai di mana tingkat tekanan pekerjaan memengaruhi hasil kerja karyawan?
3. Dalam aspek apa beban kerja memberikan pengaruh pada rasa puas dalam pekerjaan?
4. Seberapa besar peranan tekanan kerja dalam menentukan tingkat kepuasan pegawai?
5. Bagaimana kepuasan kerja berkontribusi dalam pencapaian hasil kerja karyawan?
6. Apakah beban dan tekanan kerja bisa bersinergi memengaruhi kepuasan kerja secara simultan?
7. Seberapa kuat pengaruh gabungan antara beban kerja, tekanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

1. Melaksanakan pengukuran dan analisis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai pada instansi terkait..
3. Mengidentifikasi dan mengkaji hubungan antara intensitas beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan
4. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat kinerja pegawai.
5. Mengevaluasi sejauh mana pengaruh stres kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan
7. Menilai secara menyeluruh pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini antara lain sebagai berikut,

1. Bagi penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam memperdalam pemahaman baik secara teoritis maupun praktis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep. Selain itu, melalui penelitian ini, peneliti memperoleh kesempatan untuk mengeksplorasi

berbagai strategi manajemen stres dan kepuasan kerja yang relevan dengan konteks organisasi publik. Secara akademis dan praktis, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga dalam menganalisis keterkaitan antara faktor stres dan Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan memiliki implikasi yang signifikan, baik dalam pengembangan teori maupun dalam penerapan praktis di bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan ini dapat memperkaya literatur akademik mengenai dinamika kerja di organisasi, serta menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan strategi pengelolaan beban kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pegawai dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung tenaga kerja pegawai. Dengan penerapan kepuasan kerja untuk mengatasi konflik pekerjaan dalam suatu kinerja pegawai. Diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan juga akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini memberikan wawasan bagi pembaca, baik akademisi, praktisi, maupun masyarakat umum, tentang pentingnya kepuasan dalam kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini membantu pembaca memahami implikasi faktor-faktor tersebut terhadap kinerja individu, khususnya dalam konteks kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Sumenep, serta mendorong pengembangan pendekatan yang lebih inovatif di tempat kerja.