

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ialah suatu hal agar perusahaan atau instansi organisasi dapat mencapai tujuan mereka, mereka membutuhkan pegawai yang bekerja dengan baik dan efisien. Suatu Di antara aspek yang memengaruhi peningkatan kinerja ialah beban kerja maupun stres kerja terhadap kinerja pegawai. SDM ialah aspek kunci untuk menggapai tujuan organisasi. Terwujudnya tujuan organisasi tidak terlepas dari orang-orang yang berperan dalam setiap tindakan persyaratan yang tepat dengan permintaan dan kapasitas instansi. Organisasi memerlukan pekerja agar tercapainya tujuan dengan sukses dan produktif dengan adanya SDM yang baik telah menjadi persyaratan penting bagi perusahaan. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan maksimal dan seefektif mungkin maka perusahaan dapat mencapai sasaran dengan optimal. Secara keseluruhan keberhasilan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja Pegawai (Hikmah *et al.*, 2021).

Dengan ini Menurut para ahli (sudaryo, 2019) Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kemahiran dan keahliannya, sumber daya yang dimilikinya, standar kualitas, gaya manajemen, dan tingkat motivasinya. Untuk mengurangi stres dan tekanan terkait pekerjaan, organisasi, seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Samarinda, saat memberikan tugas, penting untuk mempertimbangkan keterampilan dan kompetensi setiap anggota. Dengan membagi tugas sesuai dengan kemampuan individu, kegiatan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien dan efektif. Pelatihan dan pengembangan keterampilan memainkan peran krusial dalam mempersiapkan anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) untuk menangani masalah yang semakin kompleks dengan efektif.

Kinerja pegawai menurut (Wijaya & Fauji, 2021), adalah hasil dan prestasi kerja serta tindakan pegawai untuk penyelesaian tugas maupun kewajiban yang ada. Kinerja merupakan hasil usaha dan usaha profesional seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja bisa digambarkan sebagai pencapaian yang didapatkan individu ketika memenuhi aktivitas serta kewajiban yang ditugaskan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu (Mahmudova & Kovacs, 2018). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari melakukan tugas fisik di tempat kerja dan menerapkan keahlian seseorang di lapangan. (Kasmir, 2018), “kinerja mengacu pada hasil dan perilaku kerja yang dapat dicapai seseorang ketika mereka memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja berfungsi sebagai ukuran kemampuan individu dalam memenuhi kewajiban dan melaksanakan wewenang terkait dengan tugas yang diberikan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran kemampuan seseorang untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan atau profesi tertentu yang digelutinya.”

Keberhasilan proyek dipengaruhi oleh berbagai aspek (Wahyudi *et al.*, 2019), Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, mematuhi kewajiban yang diberikan (Waris, 2015). Penelitian memperlihatkan ciri-ciri individu memberikan dampak besar pada kinerja pekerjaan, yang memperlihatkan atribut individu yang unggul keterkaitan tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Selain sifat pribadi, beban kerja maupun stres kerja merupakan elemen tambahan berdampak peningkatan kinerja karyawan. Beban kerja mengacu pada kuantitas tugas atau volume pekerjaan yang menjadi tugasnya karyawan untuk diselesaikan pada jangka durasi tertentu, sebagaimana disyaratkan oleh atasannya (Nasution & Erni 2018) Fenomena yang berhubungan dengan beban kerja mencakup kesenjangan atau kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal ini menghambat kinerja karyawan yang terlibat dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini menjadi salah satu potensi yang dapat menimbulkan masalah karena setiap pekerja bertanggung jawab untuk melaksanakan sasaran kerja pegawai yang akan direview oleh atasan dan pemerintah pusat. Berdasarkan fenomena yang saya terima, berita yang dibuat oleh [bawaslu.go.id](http://bawaslu.go.id) mengindikasikan bahwa beban kerja penyelenggara terlalu tinggi. Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selama musim pemilu, dilaporkan bahwa para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) membutuhkan lebih banyak jam kerja dan sumber daya manusia untuk dapat menyelesaikan kewajiban serta tugas yang sudah diberikan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU). Diperkirakan beban pegawai akan terus bertambah sebagai akibat dari bertambahnya jam kerja dan ketersediaan SDM. Hal ini diperlukan guna memastikan bahwasanya kegiatan-kegiatan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu. Karena bertambahnya jam kerja dan semakin banyaknya tugas yang menumpuk selama musim pemilu ini, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami stres dalam bekerja. Hal ini sangat krusial guna memastikan bahwasanya para petugas dapat secara konsisten memberikan kinerja yang baik.

Selain itu, mereka juga harus mengurus tugas atau tanggung jawab tambahan yang diberikan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU). Petugas Komisi Pemilihan Umum (KPU) provinsi serta staf hukum Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus mengumpulkan dan memproses rekapitulasi data sebelum hasil pemilu dapat dirilis. Beban kerja, yang mencakup komponen mental dan fisik, adalah aspek lain yang berpengaruh pada fungsi Komisi Pemilihan Umum (KPU). Karena beban kerja yang meningkat, Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus memberikan perhatian yang lebih mendalam terhadap aspek tersebut. Hasilnya, penugasan yang efektif dapat menunjukkan sejauh mana personil mampu menyelesaikan tugas dengan sukses serta sejauh mana dampaknya terhadap organisasi. Ketika kondisi tertentu terpenuhi, pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) yakin bahwa mereka akan mampu melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab mereka secara efektif. Hal ini memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif, serta meningkatkan kemampuannya untuk menilai tujuan pekerjaannya semaksimal mungkin. Ada kalanya staf di Komisi Pemilihan Umum (KPU) tidak memiliki kepercayaan diri untuk melaksanakan pekerjaan yang sangat menantang. Setiap orang bertanggung jawab atas tugas tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu dan harus dilakukan secara keseluruhan.

Beban kerja ialah tugas untuk Pegawai dengan diselesaikan dengan tepat waktu. Akibatnya, pegawai sering merasakan beban yang berlebihan, yang berdampak pada kinerja mereka. Yang mana Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan bagi kesehatan pegawai yang buruk membuat tekanan kerja berlebihan. Penelitian dari (Aliefiani *et al.*, 2023) Beban tugas merujuk pada jumlah dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Waktu, sumber daya yang tersedia, kesulitan pekerjaan, jumlah tenaga kerja, dan faktor relevan lainnya, semuanya berkontribusi terhadap beban kerja seseorang. Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan seseorang, semakin besar beban yang ditimbulkan pada tubuh dan pikirannya. Meskipun beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi dan semangat kerja, jadwal yang terlalu menuntut dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta bahkan masalah kesehatan bagi pekerja (Purnamasari, 2020).

Beban kerja berdampak kepada kinerja karyawan dengan komponen yang memengaruhi kinerja suatu perusahaan ialah beban kerja. Komponen yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan ialah beban kerjanya (Rolos *et al.*, 2018) Hal ini menjelaskan mengapa beban kerja berdampak negatif terhadap produktivitas. Potensi Kinerja Pegawai berbanding terbalik dengan beban kerja.

Stres adalah bagian yang tak terelakkan dalam kehidupan setiap pekerja. Emosi, pikiran, dan kesehatan Pegawai secara keseluruhan mungkin terpukul ketika mereka terus-menerus berada di bawah tekanan emosional dan mental akibat stres kerja. Salah satu definisi stres kerja adalah harus

menghadapi tugas atau kewajiban yang berada di luar kemampuan atau kemampuan finansial seseorang. Pekerja cenderung merasa terbebani dengan beban kerja mereka jika mereka memperoleh keterampilan baru tingkat 5 namun diharuskan menggunakan tingkat keterampilan 9 dalam pekerjaan. Stres kerja terdapat indikator yakni : 1), sikap pemimpin 2) beban kerja, 3) komunikasi, 4) konflik maupun 5) waktu kerja. Selain itu, menghadapi masalah atau keadaan yang membosankan secara terus-menerus dapat membuat tingkat stres meroket. Ketika respons fisik atau emosional seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaannya tidak selaras dengan keterampilan, sumber daya, dan kebutuhannya, hal ini dikenal sebagai stres kerja, dan ini merupakan penyebab utama masalah yang ada. Stres kerja tidak selalu bersifat negatif; beberapa orang menganggapnya sebagai tantangan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan (Khalid *et al.*, 2020).

Kinerja Pegawai terpengaruhi oleh stres kerja. Tidak peduli seberapa menuntut suatu pekerjaan, hal itu mungkin berdampak positif atau negatif kepada kinerja pegawai. Penelitian terdahulu memperlihatkan stres di lokasi kerja menurunkan produktivitas secara signifikan (Framelita Mariana, 2017). Stres di lokasi kerja berdampak negatif kepada produktivitas, serta sebaliknya; jika tingkat stres meningkat, produktivitas turun.

Mengutip dari hasil penelitian (Hatta, 2021) dengan judul studi “pengaruh stres kerja kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo IV Cabang Makassar”. perolehan pengujian hipotesis parsial studi memperlihatkan variabel stres kerja signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien regresi senilai  $-0,152$ . Tidak terdapat dampak menguntungkan dari variabel stres kerja. Terjadi penurunan produktivitas yang kecil namun nyata di kalangan pekerja di PT Pelindo IV Cabang Pelabuhan Baru Makassar. Beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji t dengan koefisien regresi sebesar  $0,561$  dan nilai p sebesar  $0,045$ . Meskipun beban kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan pada kinerja, stres kerja justru memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan, seperti yang terungkap dalam analisis dan diskusi. Menurut penelitian sebelumnya (Parashakti & Ekhsan, 2022) stres di tempat kerja justru meningkatkan produktivitas.

Studinya memperlihatkan terdapat korelasi diantara tingkat Beban Kerja dan Stres Kerja beberapa ukuran produktivitas di tempat kerja. Peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penulis merumuskan masalah berikut berdasarkan latar belakang masalah:

1. Apakah Beban Kerja berdampak kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?
2. Apakah Stres Kerja berdampak kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan rumusan masalah, tujuan studi yaitu :

1. Untuk menganalisis dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.
2. Untuk mencari tahu dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat manfaat penelitian ialah:

**a. Manfaat teoritis**

Penelitian bisa menyumbangkan ilmu pengetahuan baru bagi pembacanya dan mengetahui teori dan isi tentang pentingnya pengaruh beban kerja maupun stres kerja kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

**b. Manfaat praktis**

Pengetahuan yang lebih luas mengenai keterkaitan antara beban, stres maupun kinerja Pegawai dapat dihasilkan, yang dapat memberikan kontribusi pada pokok bahasan ilmu manajemen. Selain memberikan masukan bagi praktik dan peraturan pengelolaan, temuan penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk peneliti di masa depan. Kajian ini dapat membantu Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dalam metode kepengurusan dan strategi pembangunannya.

### **1.5 Perumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan prediksi awal keterkaitan diantara variabel bebas dan variabel terikat adalah hipotesis awal dari penelitian. Pernyataan terkait hubungan beberapa variabel yang ada atau lebih sahir, (2022). Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun oleh penulis, penulis dapat mengantisipasi hasil yang akan diperoleh sebagai berikut:

#### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mahawati et al., (2021:4) “beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya, tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” Kurniawan & Adiputra, (2024). Artinya, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam beban kerja, baik peningkatan maupun penurunan, tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini hampir konsisten dengan penelitian lainnya Ashar et al., (2021) serta Syihabudhin et al., (2020) yang menemukan beban kerja berdampak nyata serta signifikan kepada kinerja pegawai. Ashar et al., (2021) Penelitian ini justru menemukan hasil yang berlawanan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai Komisi Pemilihan Umum memiliki beban kerja yang tinggi setiap harinya, mereka tidak merasa terbebani, sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh. Artinya, beban kerja di Komisi Pemilihan Umum masih berada dalam batas yang wajar dan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

**H1 : Diduga berpengaruh signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.**

#### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Budiasa, (2021:22) “Stres kerja adalah respons terhadap tekanan dalam pekerjaan yang terjadi akibat ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya, yang memengaruhi kondisi fisik, mental, dan perilaku saat bekerja. Stres terkait pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan individu. Pekerja yang mengalami stres akan menunjukkan emosi dan perilaku tertentu sebagai upaya untuk mengatasi tekanan tersebut”. Menurut Ahmad et al., (2019) Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini

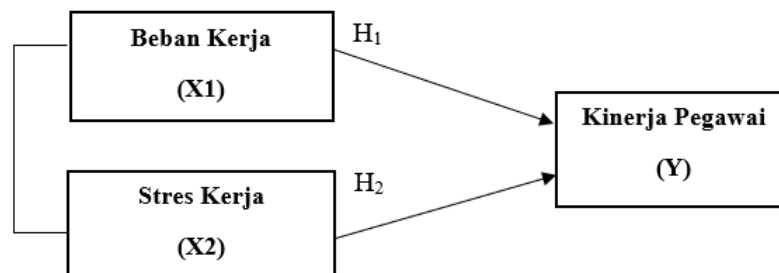
mengungkapkan bahwa meskipun pegawai Komisi Pemilihan Umum menghadapi tuntutan tugas yang tinggi, mereka tidak merasa stres sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh. Dengan kata lain, stres kerja pada pegawai Komisi Pemilihan Umum masih dapat diatasi dan tidak berdampak negatif pada kinerja mereka. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Wenur, dkk. (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwasanya stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Menurut Mahawati et al., (2021:143) “Karyawan yang mengalami stres dalam organisasi cenderung mengalami penurunan produktivitas, yang pada gilirannya menurunkan kinerja perusahaan. Stres kerja juga bisa berdampak negatif pada pendapatan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial ini terjadi akibat ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan dan biaya yang dikeluarkan untuk gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.” penelitian Andriyani & Nawawi, (2022), mengindikasikan bahwasanya Stres Kerja berdampak negatif serta tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan atau tidak menemukan adanya korelasi antara stres kerja dengan kinerja.

**H2 : Diduga berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.**

### 1.6 Kerangka Pikir

Menurut (Syahputri *et al.*, 2023) Teori atau konsep dijadikan dasar penelitian dimasukkan ke kerangka berpikir yang didefinisikan menjadi kerangka pemikiran, ialah dasar untuk penelitian yang dibangun berdasarkan fakta-fakta, observasi, dan studi kepustakaan. Dalam kerangka pemikiran ini, variabel penelitian sejalan dengan masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini variabel bebas (*independent variable*) ialah Beban Kerja ( $X_1$ ) maupun Stres Kerja ( $X_2$ ), variabel terikat (*dependent variable*) ialah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hubungan pengaruh dari variabel penelitian yaitu :



*Sumber data : peneliti 2024*

**Gambar 1. 1 Kerangka Pikir**

Berdasarkan kerangka tersebut, variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ).