

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut pendapat Anwar (2020) PNS atau Pegawai Negeri Sipil adalah struktur utama dalam sumber daya manusia di Indonesia sebagai aparatur negara yang memiliki peran aktif dan dominan dalam menjalankan kegiatan di dalam instansi karena di dalam lingkungan kerja karyawan atau individu menjadi pelaku, perencana dan sebagai penentu tercapainya tujuan instansi dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Dalam menjalankan peranan tersebut, PNS harus memiliki kompetensi yang dilihat dari sifat disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sifat dan perilaku yang setia dan taat kepada negara, bermental dan bermoral baik, sadar akan tanggung jawab mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS, profesional dan mampu menjadi agen persatuan dan kesatuan bangsa. Instansi juga dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, melalui memberikan pelatihan atau *training* agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan, kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika organisasi atau instansi tidak mampu mengimbangi kebutuhan dan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan.

Menurut Menpan (1997) *workload* adalah sekumpulan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan atau jangka waktu terbatas. Selain itu, menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, *workload* merupakan *jobdesk* yang menjadi tanggung jawab karyawan di lingkungan kerja. Selanjutnya, Gibson (2009) mengungkapkan bahwa *workload* adalah kewajiban karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan dengan jangka waktu tertentu. Menurut pendapat Jex (1998) “*Workload means the amount of work which an individual has to finish within a given period of time*”. Artinya *workload* merupakan pekerjaan atau tugas yang wajib diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 sudah menentukan waktu kerja bagi para ASN dan PNS yang bekerja di instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per Minggu. Menurut Permendagri (2008) bagi ASN dan PNS yang bekerja selama lima hari per Minggu mempunyai waktu kerja per harinya selama 7 jam 30 menit dan jam efektif bekerja per harinya selama 5 jam 30 menit sedangkan untuk ASN dan PNS yang bekerja selama enam hari per Minggu mempunyai waktu kerja selama 6 jam 15 menit dan jam efektif bekerja per harinya selama 4 jam 40 menit. Untuk sisa waktu yang telah ditentukan yaitu kurang lebih 2 jam digunakan untuk istirahat, sholat, makan, buang air atau ke toilet, menerima panggilan telepon dan lain sebagainya. Maka jika waktu kerja para karyawan melebihi ketentuan yang sudah ada dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mengalami *workload*.

Workload juga dapat dialami oleh para karyawan yang bekerja di Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. Kejaksaan merupakan lembaga pemerintah dalam penegakan hukum di Indonesia mengenai perkara penuntutan yang berusaha semaksimal mungkin untuk lebih berperan aktif dalam menegakkan prinsip demokrasi liberal yang mewujudkan ide-ide seperti konstitusionalisme dan pemerintah dengan kekuasaan terbatas, melindungi kepentingan masyarakat, sebagai penegak HAM, serta menjadi pemberantas KKN atau Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Kejaksaan Negeri Kota Samarinda juga berusaha untuk menjadi penegak hukum yang profesional, proporsional serta akuntabel. Maka dari itu para staf dan jaksa bidang dituntut untuk profesional, proporsional serta akuntabel dalam melayani masyarakat Indonesia. Kualitas pelayanan yang diberikan lembaga penegak hukum seperti Kejaksaan haruslah sesuai dengan visi dan misi dari Kejaksaan Tinggi. Setiap menjalankan tugas, fungsi dan kewenangan yang diberikan haruslah mampu dalam mewujudkan atau tercapainya kepastian hukum, ketertiban hukum, keadilan dan fakta berdasarkan hukum dan mematuhi norma keagamaan, kesopanan dan kesusilaan serta wajib mencari nilai kemanusiaan, hukum dan keadilan yang hidup di masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu staf Kejaksaan Negeri Kota Samarinda yang peneliti lakukan, mengatakan bahwa di dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab mereka sebagai staf dan penegak hukum di Indonesia, *workload* akan dihadapi oleh semua para staf dan jaksa di lingkungan kerja karena beberapa faktor antara lain banyaknya tanggungan

yang dipegang, banyaknya kasus yang ditangani setiap harinya, terdapat penumpukan pekerjaan, *double job*, pekerjaan yang monoton maupun waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang terbatas. Banyaknya tanggung jawab yang diberikan kepada para staf dan jaksa yang tidak sebanding dengan kemampuan dan hasil yang mereka terima seperti gaji dan tunjangan, maka kemungkinan akan mengalami stres dan mengakibatkan penurunan kinerja yang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang mereka kerjakan. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh faktor stres dan *workload* yang diterima karyawan cukup tinggi dan apa yang mereka dapat tidak sebanding dengan apa yang menjadi tanggung jawab mereka.

Menurut Robbins (2007) menyatakan bahwa "*Work stress is a condition that suppresses a person's psychological state in achieving an opportunity which requires the individual to overcome limits or barriers*". Artinya *work stress* adalah situasi yang menekan keadaan atau kondisi psikologis seseorang dalam mencapai suatu peluang yang mengharuskan individu tersebut untuk mengatasi hambatan yang ada. *Work Stress* terjadi karena tingkat *workload* yang diterima karyawan (banyak atau sedikit) oleh pihak organisasi atau instansi yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan banyaknya tugas tambahan yang diterima oleh para pegawai, adanya *double job*, dan *job desk* yang tidak sesuai. Jika karyawan tidak dapat mengatasi atau mengurangi masalah ini akan berakibat timbulnya *work stress*.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh *workload* terhadap *work stress* sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya dari penelitian Haryanti dkk (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *workload* terhadap *work stress* yang diuji dengan menggunakan Uji Kendall Tau's yang artinya adalah semakin tinggi *workload* maka akan semakin tinggi tingkat *stress* individu. Selain itu, penelitian dari Ahmad dkk (2019) mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, *workload* dan *work stress* berpengaruh ke arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian adalah karyawan dari PT FIF Group.

Selain itu, menurut penelitian terdahulu dari Manabung dkk (2018) mengungkapkan bahwa jika kebutuhan atau tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada individu melebihi kemampuan atau *skill* individu itu sendiri maka akan membuat individu tersebut mengalami stres maka semakin tinggi *workload* yang diterima karyawan semakin tinggi pula potensi terjadinya stres pada tenaga kerja. Berdasarkan penelitian dari Wijaya (2018) menyatakan bahwa *workstress* sebagai perantara antara *workload* terhadap kepuasan kerja. Artinya, pengaruh antara *workload* dan kepuasan kerja bersifat tidak langsung terhubung begitu saja melainkan ada variabel lain yang menjadi perantara antara keduanya yaitu *work stress*. *Workload* berpengaruh tinggi terhadap *work stress* dan *work stress* berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *workload* yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *work*

stress karyawan yang akan berpengaruh langsung pada penurunannya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut pendapat Cox (2006) jika karyawan atau individu terlalu stres maka dampak negatif yang akan muncul adalah dampak perilaku seperti perilaku impulsif dan peledakan emosi, dampak fisiologis berupa glukosa darah yang meningkat, tekanan darah dan detak jantung yang terus meningkat, mulut kering, berkeringat dan tubuh menjadi panas atau dingin, dampak subjektif seperti gelisah, kelesuan, kelelahan, dan merasa kesepian, dampak kognitif seperti ketidakmampuan mengambil keputusan, daya ingat dan daya konsentrasi menurun, dampak organisasi seperti produktivitas dan efektifitas hasil kerja karyawan menurun, ketidakpuasan kerja, menurunnya semangat kerja, dampak kesehatan seperti migrain, sakit kepala, sulit tidur dan gangguan psikosomatis.

Stres terjadi akibat dari *workload* yang diberikan oleh pihak organisasi kepada pekerja atau karyawan yang dituntut untuk dapat segera menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu pengerjaan yang sudah ditentukan, banyaknya tugas yang diberikan, terjadinya penumpukan pekerjaan, banyaknya kasus yang dikerjakan setiap harinya, adanya *double job* atau biasa dikenal dengan rangkap pekerjaan yang ditangani karyawan, pekerjaan yang monoton dan apa yang mereka dapat seperti gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan tingkat *workload* yang diberikan. Jika para karyawan tidak mengurangi atau tidak mengatasi masalah ini akan berpotensi mengalami *work stress*. Berdasarkan pemaparan permasalahan

tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Workload* Terhadap *Work Stress* Pada Pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu Apakah ada pengaruh antara *workload* terhadap *workstress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk melihat ada pengaruh antara *workload* terhadap *workstress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diketahuinya pengaruh *workload* terhadap *workstress* yang dapat digunakan sebagai dasar perkembangan penelitian selanjutnya dan dapat menambah kajian ilmu yang serupa dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan instansi untuk menambah pengetahuan bahwa betapa pentingnya menjaga kesehatan fisik dan psikologis dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja kerja yang baik di Kejaksaan Negeri Kota Samarinda.

b. Manfaat bagi pegawai

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan atau bahan evaluasi bagi para pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda dalam menjaga kesehatan fisik dan kesehatan psikologisnya agar terjaga juga kinerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar, sumber referensi dan informasi sebagai masukan dan perbandingan dalam memperluas hasil penelitian mengenai pengaruh *workload* dan *workstress* pada pegawai.