

BAB I PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, dibentuk dengan tujuan tertentu. Tercapainya tujuan sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kompetensi dan keterampilan pegawai dalam mengelola unit-unit di suatu organisasi perusahaan. (Syarif et al, 2022)

Seorang pegawai dilihat dari cara kerjanya, kinerja pegawai yang baik sama dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi kinerja karyawan merupakan hal yang harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan target atau kinerja yang ditetapkan. Pegawai yang bekerja lebih baik akan menghasilkan kinerja yang optimal (Pallawagau, 2020).

Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya disebut kinerja (Sofiati, 2021).

Badan Karantina Indonesia mempunyai peran penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan sumber daya di Indonesia. Dengan meningkatnya arus perdagangan internasional dan globalisasi, tantangan yang dihadapi sektor pertanian semakin kompleks. Badan Karantina mempunyai tugas melaksanakan fungsi pemantauan, pengendalian, dan pencegahan penyebaran organisme pengganggu tumbuhan, hewan, dan hasil pertanian yang dapat membahayakan kesehatan masyarakat dan lingkungan hidup.

Sebagai lembaga pemerintah, Badan Karantina mempunyai misi untuk melindungi dan mengamankan pertanian Indonesia dari berbagai ancaman termasuk hama dan penyakit, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini sejalan dengan visi pemerintah untuk mencapai ketahanan pangan nasional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja pegawai Badan Karantina sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai BKPP dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tekanan mental akibat tingginya tingkat pekerjaan, beban kerja yang semakin meningkat, serta tuntutan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan peraturan dan teknologi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain stres, beban kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Dengan memahami dinamika lingkungan kerja Badan Karantina, diharapkan dapat dirumuskan strategi atau metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hal ini juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman, kondusif, dan mendukung pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanian khususnya pada Badan Karantina.

Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk Badan Karantina Kementerian Pertanian. Kinerja yang optimal diperlukan untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas pemantauan dan pengendalian komoditas pertanian yang berdampak langsung terhadap keamanan pangan dan perlindungan kesehatan masyarakat. Namun terdapat berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 1.1**Pencapaian Kinerja Pegawai Badan Karantina Indonesia**

NO	Aspek Penilaian Kinerja Pegawai	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Memiliki tanggung jawab yang mencakup tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	100%	70,35%	71,15%	80,55%
2	Mewujudkan akuntabilitas kinerja lembaga karantina	100%	80,13%	79,93%	81,46%
3	Memiliki keterampilan hubungan sosial yang baik	100%	87,55%	90,36%	92,87%
4	Memiliki disiplin yang baik dalam bekerja	100%	85,43%	87,10%	86,77%
Nilai rata-rata		100%	80,86%	82,13%	85,41%

Sumber : *PLT Sekertaris Utama Badan Karantina Indonesia*

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2023 indikator kedua dan indikator keempat merupakan hasil rekapitulasi pegawai Badan Karantina Indonesia Jakarta, indikator kedua mengalami penurunan sebesar 0,64% pada tahun 2022 dibandingkan tahun 2021. Sedangkan indikator keempat mengalami penurunan sebesar 0,11% pada tahun 2023 dibandingkan tahun 2022. Penurunan ini juga menunjukkan bahwa hasil kegiatan belum sepenuhnya sesuai dengan perencanaan sehingga hasil pengukuran kinerja pegawai belum mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan. Meskipun rata-rata kinerja meningkat setiap tahunnya, namun target yang diharapkan belum tercapai.

Stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau hambatan yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti masalah individu, area kerja, dan beban kerja. Tingkat stres kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan sehingga meningkatkan kemungkinan pekerja keluar dari perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Ningsih & Putra (2019), Nurdiansyah et al., (2021), dan Sugiono et al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan

Syahrial & Sari (2023), Maharani & Budiono (2023), dan Oley et al., (2023) stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda pada penelitian rujukan oleh Salman Farisi dan Ririn Ulba Utari (2020) menyimpulkan bahwa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara (Farisi & Utari, 2020)

Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso,2010). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 menyebutkan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/satuan organisasi dan merupakan hasil kali volume pekerjaan dan norma waktu. Apabila kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaannya, maka kelelahan akan lebih banyak muncul. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi. (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Beban kerja mengacu pada seluruh aktivitas yang melibatkan pegawai, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, baik langsung maupun tidak langsung Johari et al. (2018). Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Sudyanto (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Santi et al (2018) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain, (2017) menjelaskan bahwa alasan paling mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengukur biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna memprediksi sistem

dan kinerja pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah ini adalah untuk memperbaiki kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja atau menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. (Pitasari & Perdana, 2018). Sedangkan Hasibuan, (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kunci untuk mendorong semangat kerja, disiplin, dan meningkatkan kinerja dalam mendukung suatu organisasi. Dengan adanya Kepuasan Kerja yang disebutkan di atas, secara tidak langsung berdampak pada Kinerja Karyawan untuk terus memotivasi diri di tempat kerja.

Disiplin memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi, sebab disiplin mendorong individu untuk menerapkan disiplin pada diri mereka sendiri baik dalam tim maupun individu. Disiplin juga membantu karyawan untuk saling menghormati dan mematuhi peraturan dalam organisasi, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Sebagai salah satu fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia, peningkatan disiplin karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Hal ini akan meningkatkan moral dan pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan suatu strategi yang diterapkan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna meningkatkan kesadaran dan memotivasi mereka dalam bentuk kepatuhan terhadap standar perusahaan atau organisasi serta norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan, maka segala kegiatan yang dilakukan akan membuahkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan. Sebaliknya, apabila tidak mengurangi tercapainya suatu tujuan dalam suatu organisasi atau instansi, maka dapat pula menghambat program yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. (Rivai, 2010).

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih mendalam dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KARANTINA INDONESIA DI JAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang masalah diatas peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta?
2. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Karantina Indonesia di Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi:

- a. Memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen Badan Karantina Indonesia dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2. Bagi Pegawai:

- a. Meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya manajemen stres dan beban kerja untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan.
- b. Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan dan disiplin kerja, yang dapat berkontribusi pada pengembangan karier mereka.

3. Bagi Peneliti dan Akademisi:

- a. Menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang membahas tentang pengaruh faktor psikologis dan organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya sektor pertanian.

4. Bagi Kebijakan Publik:

- a. Memberikan masukan kepada pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi terkait kesejahteraan pegawai di sektor pertanian.
- b. Membuka ruang untuk diskusi lebih lanjut tentang pentingnya dukungan pemerintah yang sistematis dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintah.