

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kondisi saat ini, kesuksesan jangka panjang dan keunggulan kompetitif perusahaan bergantung pada pentingnya manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dapat menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk menunjang efektifitas suatu perusahaan agar mencapai visi dan misi yang telah ditentukan (Ozkeser, 2019). Upaya pencapaian visi dan misi perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, yaitu kinerja karyawan. Perusahaan harus melaksanakan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara profesional dan terencana, agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai skill dibidangnya, karena dengan skill yang dimiliki oleh karyawan itu, dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai kinerja yang baik yang terpenting adalah sumber daya manusia, namun perencanaan yang baik tidak akan membuahkan hasil jika pegawai yang melakukan pekerjaan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. mendapatkan beban kerja yang berlebih. Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah beban kerja yang diberikan secara berlebih (*over capacity*). Dampak beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat merugikan perusahaan (Yunita & Saputra, 2019). Oleh karena itu, untuk mengatur beban kerja yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan, dapat diimbangi oleh adanya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi yang diberikan pada karyawan merupakan perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Muhammad Ras Muis et al., 2018). Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan dapat mengembangkan pandangannya yang lebih positif terhadap perusahaan ketika mereka tidak dipaksa untuk mengerjakan beban kerja yang berlebih. Dalam penelitian (Nugraha et al., 2022), suatu instansi pemerintah yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusianya, maka berdampak juga bahwa semakin baik kinerja karyawannya. Namun apabila suatu instansi pemerintah tidak mampu menyikapi pengelolaan

sumber dayanya, dapat disimpulkan bahwa keberlangsungan operasional atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan terganggu dan dapat menghambat kinerjanya. Oleh karena itu, suatu instansi pemerintahan memerlukan penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Tak terkecuali pada Biro Kesejahteraan Rakyat Daerah Sekretariat Provinsi Jawa Timur.

Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan publik di bidang pelayanan. Kantor ini beralamatkan di Jl. Pahlawan No.110, Kelurahan Alun-Alun Contong, Kecamatan Bubutan, Gedung Kantor Balai Kota Surabaya 60174 Jawa Timur. Kegiatan yang dilakukan instansi ini adalah membantu instansi pemerintah dan mensejahterakan masyarakat untuk mendukung perencanaan pembuatan kebijakan, mengkoordinasikan perencanaan pelaksanaan pekerjaan daerah, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan, pengembangan spritualistas, kesejahteraan rakyat di luar pekerjaan, dan pelaksanaan inti dari kesejahteraan rakyat. Untuk memenuhi tujuan instansi tersebut, setiap karyawan harus memiliki posisi atau wewenang dan tugas yang memerlukan manajemen kinerja yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber stres karyawan adalah tugas tambahan yang membuat karyawan merasa keberatan sehingga tugas dan fungsinya terkadang tidak terlaksana, melainkan tugas tambahan yang terealisasikan. Selain stres kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Adanya tuntutan kerja yang tinggi serta deadline di setiap harinya yang mengakibatkan tugas menumpuk. Selain itu banyaknya kegiatan di luar kantor yang juga harus dilaksanakan. Berikut ini disajikan tabel rekapitulasi absensi karyawan pada periode bulan Agustus-Oktober 2022.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Periode bulan Agustus-Oktober 2022

Jumlah Karyawan	Akumulasi Absensi								
	Bulan Agustus			Bulan September			Bulan Oktober		
	Hadir	Tidak Hadir	Cuti	Hadir	Tidak Hadir	Cuti	Hadir	Tidak Hadir	Cuti
86 Karyawan	1854	25	34	1824	45	20	1786	15	23

Sumber : Pengadministrasi Kepegawaian Biro Kesejahteraan Rakyat, 2022

Berdasarkan data diatas terdapat penurunan kehadiran karyawan pada 3 (tiga) bulan terakhir. Hal ini diduga karyawan mengalami stres kerja. Dengan tingginya beban kerja dan stres kerja menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal. Penulis mencoba untuk

mempelajari dan menganalisis beban kerja dan stres kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Apakah dengan komitmen organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang judul tersebut : **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (M)?
2. Apakah Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (M)?
3. Apakah Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)?
4. Apakah Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)?
5. Apakah Komitmen organisasi (M) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)?
6. Apakah Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi (M)?
7. Apakah Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi (M)?

1.3. Tujuan

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

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (M)
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (M)
3. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen organisasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
6. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi (M)

7. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi (M)

1.4. Manfaat

- a. Bagi instansi
Memberikan informasi serta bahan masukan bagi Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis
Dapat memberikan bekal ilmu pencerahan, khususnya mengenai fokus obyek yang diteliti, dan pemahaman ilmu menganalisis kinerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, maka dalam penelitian ini dibatas dengan beberapa batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
2. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PNS dengan unit kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
3. Data yang diambil merupakan data primer yang bersumber dari seluruh karyawan PNS dengan unit kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
4. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan data kuantitatif.