

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu saat ini sedang mengalami masa dimana banyaknya pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh para pegawai, banyaknya pekerjaan tersebut diantaranya bantuan sosial untuk keluarga kurang mampu yang terkena dampak pandemi, sosialisasi ke daerah terdampak

bencana alam, dan kegiatan sosial lainnya. Banyaknya kegiatan dan pekerjaan tersebut ternyata dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Beberapa pegawai bahkan bekerja lembur hingga larut malam demi menyelesaikan pekerjaannya. Hal itu mempengaruhi kinerja pegawai pada saat bekerja keesokan harinya, karena kurangnya konsentrasi karena bekerja lembur hingga dini hari mengakibatkan beberapa kesalahan dalam penginputan data, serta tubuh yang kurang bugar akibat berkurangnya jam tidur.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu, kinerja yang baik akan membuat pekerjaan selesai tepat waktu dan tujuan dari instansi akan tercapai. Sedangkan kinerja yang kurang baik akan membuat beberapa masalah dalam instansi, seperti pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya serta tujuan yang akan sulit untuk dicapai.

Tolak ukur baiknya kinerja seorang pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu adalah jika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta minim kesalahan saat sedang mengerjakan pekerjaannya. Karena minimnya jumlah pegawai serta beban kerja yang banyak maka tidak jarang pegawai tersebut mengalami stres kerja yang akan berimbas terhadap kinerja mereka.

Saad & Shah (dalam Saifuddin 2020:581) mengemukakan “bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja individu. Karyawan yang memiliki beban tinggi pada kinerja seringkali mengarah pada terciptanya lingkungan kerja buruk yang akan berdampak pada tingkat produktivitas”.

Selaras dengan variabel beban kerja pada penelitian yang dilakukan Setiawan dan Paramitadewi (dalam Saifuddien 2020:581) penelitian tersebut dijelaskan “bahwa beban pada kerja memberi dampak negatif pada kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi beban yang ditanggung pada pekerjaan, maka akan berdampak pada tingginya kemerosotan kinerja dan sebaliknya”.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed dan Ramzan (dalam Saifuddien 2020:580) menunjukkan “terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja. Artinya, stres memberi pengaruh terhadap peningkatan maupun kinerja karyawan perusahaan”.

Berdasarkan observasi pra penelitian pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu, didapat data kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1 Data kinerja pegawai Dinas Sosial Tahun 2020

No	Jabatan	Hasil Pencapaian Pegawai			
		Beban Kerja	Waktu	Pencapaian	Presentase
1	Kepala Dinas	25 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	20 Kegiatan/ Dokumen	82%
2	Sekretaris	67 Kegiatan	1 Tahun	62 Kegiatan	93%
3	Kasubag Umum dan Kepegawaian	31 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	25 Kegiatan/ Dokumen	82%
4	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	21 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	17 Kegiatan/ Dokumen	83%
5	Kabid Pemberdayaan dan Penanganan Fakir Miskin	27 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	22 Kegiatan/ Dokumen	83%

6	Kepala Seksi Rehabilitas Sosial	36 Kegiatan	1 Tahun	30 Kegiatan	83%
7	Kepala Seksi Jaminan Sosial Keluarga	11 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	8 Kegiatan/ Dokumen	76%
8	Kepala Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana	15 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	15 Kegiatan/ Dokumen	100%
9	Kabid Rehabilitasi dan Perlindungan Jaminan Sosial	25 Kegiatan	1 Tahun	21 Kegiatan	86%
10	Kepala Seksi Pendampingan, Bantuan Stimulan, dan Penataan Lingkungan	18 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	16 Kegiatan/ Dokumen	89%
11	Kepala Seksi Identifikasi dan Penguatan Kapasitas	20 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	16 Kegiatan/ Dokumen	81%
12	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Kelembagaan, dan Restorasi Sosial	20 Kegiatan/ Dokumen	1 Tahun	16 Kegiatan/ Dokumen	81%

Sumber: Data target dan pencapaian Dinas Sosial Kab. Pringsewu Tahun 2020

Dari tabel satu tersebut diketahui bahwa kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu hampir maksimal, selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu, diantaranya beban kerja yang banyak sehingga mengakibatkan stres kerja pada pegawai yang berimbas juga pada kinerja. Banyaknya beban kerja dari pemerintah sendiri membuat resiko stres kerja pegawai serta kesalahan penginputan data akan meningkat sehingga kinerja pegawai akan menurun.

Dengan upaya dari tenaga kerja yang ada diharapkan dapat mengurangi stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Selain tenaga kerja mengelola beban kerja juga menjadi hal yang dapat dilakukan agar stres kerja dapat terjaga secara normal dan kinerja pegawai dapat meningkat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu ?
3. Apakah beban kerja, dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mengambil judul penelitian:

“ANALISIS BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN PRINGSEWU”

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah tenaga kerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.
2. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

3. Tempat penelitian di kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.
4. Waktu penelitian tahun 2021.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Ingin mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.
- b. Ingin mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.
- c. Ingin mengetahui pengaruh beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang tenaga kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kegiatan untuk mempraktekan ilmu hasil yang didapat dan memperluas ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia

b. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai bahan pertimbangan bagi kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Sebagai program tindak lanjut penelitian berikutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja di kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.