

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Globalisasi telah menuntut manusia untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Jika tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Hal serupa juga akan menimpa sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang memiliki budaya dan jiwa global. Era globalisasi ditandai dengan terciptanya lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kebutuhan yang semakin kompleks, sehingga diperlukan strategi bisnis yang tepat dan memiliki keunggulan dalam bersaing agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan.

Perubahan kebutuhan yang semakin kompleks baik dari segi pelayanan maupun perkembangan teknologi yang mendorong organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan dan dapat terus bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain. Pengembangan tersebut harus dilakukan melalui identifikasi yang tepat perencanaan dan anggaran yang cermat sesuai dengan kemampuan organisasi, pengembangan dan pelatihan merupakan respons terhadap perkembangan teknologi informasi yang lebih cepat yang dapat diberikan kepada sumber daya manusia. Tindakan ini dirancang untuk membantu mereka mempelajari spesifikasi pekerjaan baru dan meningkatkan kinerja.

Seiring perkembangan zaman yang semakin pesat, sebagai lembaga penegak hukum, Kejaksaan harus terus mengikuti perkembangan zaman terutama di era digitalisasi saat ini. Di era modern ini seluruh tata kelola perkantoran, mulai dari persuratan dan administrasi perkara serta pelayanan publik di Kejaksaan harus berbasis teknologi informasi atau elektronik. Digitalisasi membutuhkan

desain ulang peran profesional SDM dan pengembangan kompetensi baru yang akan membantu memastikan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi di era digital (**Cantoni & Mangia, 2019**).

Penerapan teknologi informasi dan komunikasi di Kejaksaan merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan tugas dan fungsi yang berbasis digital elektronik dalam rangka meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan Publik secara efektif dan efisien, sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Sementara kemajuan dan inisiatif digital yang sudah mulai diterapkan yaitu dengan mengembangkan sistem informasi dengan mengacu pada proses bisnis yang ada serta pemanfaatan teknologi untuk melaksanakan tugas.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Menurut (**Budiasa & Komang, 2021**) sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya. Suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga timbulnya komitmen dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut (**Dhani & Surya, 2023**) Kepuasan kerja ialah sebuah perasaan, penilaian atau cara seseorang bersikap dengan pekerjaan yang dilakukannya. kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berikut tabel Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (LAKIP) Kejaksaan Negeri Sijunjung Periode 2022.

**Tabel 1. 1 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kejaksaan Negeri Sijunjung Tahun 2022**

| No | Indikator Kinerja   | Target | Realisasi | Capaian % |
|----|---|--------|-----------|-----------|
| 1. | Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu :            |        |           |           |
|    | - Perdata   | 94%    | 80%       | 86%       |
|    | - Pidana  | 100%   | 85%       | 85%       |
| 2. | Jumlah putusan yang menggunakan pendekatan keadilan resoratif | 100%   | 40%       | 40%       |
| 3. | Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding  |        |           |           |
|    | - Perdata   | 78%    | 48%       | 62%       |
|    | - Pidana  | 73%    | 73%       | 100%      |
| 4. | Persentase perkara yang tidak mengajukan hukum banding        |        |           |           |

|    |   |      |     |     |
|----|---|------|-----|-----|
|    | - Perdata   | 94%  | 65% | 70% |
|    | - Pidana  | 100% | 85% | 85% |
| 5. | Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan dengan diversifikasi.  | 4%   | 0%  | 0%  |
| 6. | Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan. | 75%  | 50% | 67% |

**Sumber :** <http://kejari-sijunjung.kejaksaan.go.id/>. ( *kejaksaan Negeri Sijunjung tahun 2022* )

$$\text{*Capaian : } \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Secara umum dapat disimpulkan bahwa dari capaian kinerja yang ditetapkan dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja Tahun 2022, dari semua indikator ada 1 indikator yang tidak mencapai target, yaitu penyelesaian perkara secara diversifikasi dengan capaian 0% Sedangkan 1 indikator yang sudah mencapai target yaitu Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding perdata, dan indikator lainnya belum mencapai target.

**Tabel 1. 2 Absensi Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Sijunjung Tahun 2022**

| Bulan     | Jumlah pegawai | Hadir tepat waktu | Terlambat | Tanpa keterangan | Izin | Sakit |
|-----------|----------------|-------------------|-----------|------------------|------|-------|
| Januari   | 46             | 38                | 2         | 3                | 1    | 2     |
| Februari  | 46             | 36                | 5         | -                | 2    | 3     |
| Maret     | 46             | 28                | 9         | 1                | 3    | 5     |
| April     | 46             | 30                | 6         | 2                | -    | 8     |
| Mei       | 46             | 25                | 12        | 1                | 2    | 6     |
| Juni      | 46             | 43                | 2         | 1                | -    | -     |
| Juli      | 46             | 37                | -         | 6                | 2    | 1     |
| Agustus   | 46             | 45                | -         | -                | 1    | -     |
| September | 46             | 40                | 3         | 1                | 2    | -     |
| Oktober   | 46             | 39                | 6         | -                | -    | 1     |
| November  | 46             | 42                | 2         | 1                | 1    | -     |
| Desember  | 46             | 24                | 11        | 4                | 2    | 5     |
| Total     | 46             | 427               | 58        | 20               | 16   | 89    |

**Sumber : Kejaksaan Negeri Sijunjung Tahun 2022**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai sudah bagus, dengan total kehadiran tepat waktu sebanyak 427 orang dalam tahun 2022, namun masih banyak yang terlambat sebanyak 58 orang, tanpa keterangan 20 orang, izin 16 orang, dan sakit 89 orang. Kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus, dengan total kehadiran tepat waktu 45 orang dengan izin hanya 1 orang. Kehadiran terendah pada bulan Desember yaitu hadir tepat waktu sebanyak 24 orang. Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa Kinerja pegawai masih belum optimal dan masih tingginya tingkat kehadiran yang sakit dikarenakan beban kerja yang tinggi yang mengakibatkan karyawan mengalami Stres kerja. Dari hasil

wawancara yang saya lakukan pegawai mengatakan bahwa mereka mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi dan mereka mengalami Stres yang mempengaruhi kinerja dan menurunnya kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Pengertian beban kerja menurut **(Aditya et al., 2021)** Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu”. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja terlalu banyak.

Menurut **(Astuti & Tanjung, 2023)** menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan, kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, Beban Kerja memberikan dampak yang cukup signifikan pada tingkat performa kerja pada seseorang beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. **(Aditya et al., 2021)**.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stres kerja merupakan akibat dari ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan yang terjadi maka semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam

(Meliawati, 2021). Stres yang terlalu berlebihan dan tidak dapat dikelola dengan baik dapat berdampak pada kesehatan, kesejahteraan seseorang menjadi buruk, dan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri pada lingkungannya merupakan penyebab stres kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada kesehatan fisik, pikiran, dan emosi seseorang. Terjadinya stres kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara sifat kepribadian karyawan dan sifat sampingan pekerjaan dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun (Anggara & Nursanti, 2019).

Kejaksaan Negeri Sijunjung sebagai salah satu lembaga penyelenggaraan negara yang memahami dan memperhatikan adanya hak memperoleh informasi yang merupakan Hak Asasi Manusia dan keterbukaan publik merupakan salah satu ciri penting negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik seperti yang tertuang dalam UU No. 14 tahun 2008. Mencermati fenomena di atas ternyata faktor kinerja, dan kualitas kerja terhadap karyawan serta kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil dari pencapaian individu atau kelompok pada sebuah organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan (Hermawan, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis lebih jauh mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka judul yang di angkat penulis adalah **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kejaksaan Negeri Sijunjung”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang menjadi dasar pada penelitian ini adalah :

1. Menurunnya kepuasan kerja pegawai akibat beban kerja yang tinggi pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.

2. Kinerja pegawai yang masih belum optimal disebabkan oleh tingkat absensi pegawai Kejaksaan Negeri Sijunjung.
3. Rendahnya kualitas pelayanan pegawai terhadap publik pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.
4. Menurunnya kinerja pegawai akibat stres kerja yang berlebihan pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.
5. Tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga memberatkan pegawai pada Kejaksaan Negeri Sijunjung .
6. Kelelahan pegawai meningkat akibat beban kerja yang tinggi pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.
7. Tingginya pengaruh beban kerja terhadap kesehatan pegawai di Kejaksaan Negeri Sijunjung.
8. Menurunnya kepuasan kerja akibat stres kerja yang tinggi pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.
9. Kinerja karyawan menurun akibat kelelahan kerja pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.
10. Belum tercapainya kinerja karyawan yang maksimal pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan masalah terhadap permasalahan pada penelitian ini. Hal tersebut dilakukan agar pokok-pokok permasalahan penelitian tidak melebar dari yang sudah ditentukan. Maka dari itu, penulis memfokuskan analisis pengaruh pada beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun penelitian dilakukan di Kejaksaan Negeri Sijunjung serta objek penelitian yang digunakan adalah semua karyawan Kejaksaan Negeri Sijunjung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah

sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Sijunjung?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Sijunjung?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Sijunjung?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri Sijunjung?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri Sijunjung?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Sijunjung.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Sijunjung
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Sijunjung
4. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Sijunjung

5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Sijunjung
6. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
7. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

### **1. Bagi akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

### **2. Bagi ilmu pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem SDM sebagai variabel intervening.

### **3. Bagi instansi**

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri Sijunjung, agar pegawai mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

### **4. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang yang diteliti secara teoritis dan berpikir ilmiah terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia. Manfaat lainnya diharapkan

dapat menambah pengetahuan yang penulis miliki dan peroleh semasa kuliah ke dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sehubungan dengan judul penelitian ini.

#### 5. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan datang.