

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. (Rumawas Wehelmina, 2018). Dengan kata lain, kualitas perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia di bawah standar, maka akan dapat menghambat tujuan perusahaan, begitu pula sebaliknya.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya selalu berusaha memberikan upaya maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuannya perusahaan perlu terus memperhatikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi (Demircioglu & Chen, 2018). Sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara maksimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumberdaya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan organisasi. Selain itu kinerja pegawai akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintah ataupun organisasi lainnya, Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang

yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi dengan jangka waktu tertentu. Maka dari itu suatu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul dalam segala bidang. Agar dapat mewujudkan tujuan organisasi atau instansi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, organisasi atau instansi tersebut perlu memperhatikan faktor beban kerja.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidak mampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Mudayana (2010 : 2), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkannya. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, oleh karena itu beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya dan terhindar dari stress kerja.

Menurut Priyoto dalam (Lukito dan Alriani, 2013) stres adalah reaksi tubuh yang dihadapi setiap orang terhadap tekanan mental beban kehidupan, sedangkan menurut menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Dewi, et. al, 2018) stres diidentifikasi sebagai respon adaptif, dipengaruhi oleh karakteristik individual dan atau proses psikologis, yaitu akibat dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologis terhadap seseorang. Termasuk kendala tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada pegawai yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, pegawai pun menjadi tidak efektif melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkait dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah *self efficacy*. Alwisol (2009), menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* ini adalah penilaian seorang individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan keterampilan khusus dalam keadaan tertentu atas suatu pekerjaan sehingga sukses. *Self efficacy* menunjukkan kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas atas pekerjaannya dengan maksimal dan berhasil dalam perusahaan atau organisasi.

Organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu, sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak bagi perusahaan menjadi lebih baik yang sesuai dengan harapan dan tujuan maupun target perusahaan. Perusahaan dapat berupa perusahaan negara maupun perusahaan swasta.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja pemerintah yang bernaung di bawah dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, yang mempunyai peranan dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) membuka beberapa bidang kejuruan seperti, kejuruan teknisi komputer, operator komputer, tatabusana, tata kecantikan dan masih banyak lainnya. Dari hal ini tentu diperlukan sebuah tenaga kerja atau pegawai yang mumpuni dan berkualitas dalam kinerjanya guna menciptakan sumber daya yang kompeten. Sehingga saat ini pada tahun 2020 tercatat baru 16 provinsi yang memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) salah satunya terdapat di Provinsi Lampung.

Balai Latihan Kerja (BLK) tentu mempunyai jam kerja di dalamnya, dimana hal tersebut berdasarkan Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik indonesia Nomor 6 tahun 2018 Tentang Hari kerja dan jam kerja di lingkungan kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi yang dijelaskan dalam pasal 2 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa hari kerja Pegawai adalah 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, mulai dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Dikecualikan dari hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah. Selain itu jam kerja juga diatur dalam pasal 3 yaitu *ayat 1* Jam kerja Pegawai untuk hari Senin sampai dengan hari Kamis jam 07.30 - 16.00 WIB, dengan waktu istirahat jam 12.00 -13.00 WIB; dan hari Jumat jam 07.30 – 16.30 WIB, dengan waktu istirahat jam 11.30 -13.00 WIB. *ayat 2* Jumlah jam kerja efektif yaitu 7 jam 30 menit ditambah istirahat selama 1 jam atau paling sedikit 8 jam 30 menit setiap hari. *ayat 3* Jam kerja pada bulan ramadhan diatur tersendiri pada setiap bulan ramadhan yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Akan tetapi, peraturan tersebut tidak berlaku untuk beberapa sektor dan beberapa jenis pekerjaan. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift. Berdasarkan Keputusan Menteri, Kepmenakertrans No. 233 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003. dimana pada pasal 3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus

tersebut adalah pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan, bidang pelayanan jasa transportasi, bidang jasa perbaikan alat transportasi, bidang usaha pariwisata, bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi dan banyak lainnya.

Dalam hal ini terkadang adanya instansi/organisasi yang memang sudah ditetapkan batas jam kerjanya namun ada saja yang melakukan pekerjaan diluar peraturan jam kerja yang telah ditetapkan. Apalagi ditambah adanya beban kerja yang dirasakan tentu akan berdampak pada kualitas kinerja, sebab beban kerja yang dirasakan oleh pegawai tentu berbeda-beda.

Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung berdasarkan data Keputusan Gubernur Lampung Nomor : G/551/B.07/HK/2020, Tentang Penetapan Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Formasi Jabatan Struktural Dan Fungsional
Pada UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung
Tahun 2022**

No	Kategori Jabatan	Jabatan Yang Seharusnya	Ketersediaan Pegawai	Kekurangan
I. Jabatan Struktural				
1.	Kepala UPTD	1	1	0
2.	Kasubag Tata Usaha	1	1	0
	a. Analis Tata Usaha	2	0	2
	b. Analis Data dan Informasi	2	1	1
	c. Pengelola Keuangan	2	0	2
	d. Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor	2	0	2
	e. Pengadministrasian umum	2	2	0
3.	Kepala Seksi Pelatihan dan Pengembangan	1	1	0
	a. Analis Pengembangan Bahan Standarisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja	2	0	2
	b. Pengelola Data	2	1	1
	c. Pengadministrasian umum	2	1	1
4	Kepala Seksi Pemasaran dan Kerjasama	1	1	0

	a. Analisis Pengembangan Bahan Standarisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja	2	0	2
	d. Pengelola Data	2	0	2
	e. Pengadministrasian umum	2	0	2
Jumlah		26	9	17
II. Jabatan Fungsional				
1	JF Instruktur Pelaksana/ Terampil	10	0	10
2	JF Instruktur Pelaksana Lanjutan/Mahir	5	1	4
3	JF Instruktur Penyelia	6	0	6
4	JF Instruktur Pertama	30	8	22
5	JF Instruktur Muda	16	7	9
6	JF Instruktur Madya	15	5	10
Jumlah		82	21	61

Sumber : Data Base Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2022.

Table 1.1 di atas menyatakan bahwa pada formasi jabatan struktural dan fungsional pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung mengalami kekurangan ketersediaan pegawai. Dapat dilihat pada jumlah jabatan struktural dimana untuk jabatan yang seharusnya sebanyak 26 namun hanya tersedia 9 pegawai sehingga mengalami kekurangan sebanyak 17 pegawai. Sedangkan untuk jabatan fungsional yang seharusnya sebanyak 82 pegawai namun pegawai yang tersedia hanya sebanyak 21 pegawai sehingga mengalami kekurangan yang cukup besar yaitu 61 pegawai. Maka dari table tersebut juga dapat menjelaskan bahwa begitu banyaknya kekurangan pegawai dari UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

Dari tabel formasi jabatan terlihat bahwa masih banyak jabatan yang tersedia pada formasi jabatan yang ada tidak ada orang yang mengisi sehingga menyebabkan pekerjaan yang ada di jabatan kosong tidak tertangani dengan baik dan di alihkan ke pegawai lain. Penambahan beban kerja terhadap pegawai yang terkena pelimpahan pekerjaan mengakibatkan beban kerjanya menjadi berlebih. Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja

mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Dari indikasi tersebut dapat menimbulkan efek pegawai tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga mengalami tingkat stress yang tinggi karena tuntutan pekerjaan yang begitu besar sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan hasil riset awal di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Selain itu banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya pegawai ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Kemudian pegawai tidak dapat mengerjakan tugas dengan maksimal, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang dibebankan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik membuat suatu tesis yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) BANDAR LAMPUNG”**.

I.2 Ruang Lingkup

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah semua pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung, Provinsi Lampung

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang Lingkup Objek dalam penelitian ini adalah “Pengaruh beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung, Provinsi Lampung Jalan Pagaram No.127, Segalamider, Kecamatan Tanjungkarang Barat, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Kode Pos: 35148 1.4.4

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang Lingkup Waktu Ruang lingkup waktu penelitian adalah dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Januari 2023.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam peneliain ini adalah mencakup bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung?
4. Apakah beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

2. Mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.
4. Mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja, *self efficacy* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

I.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan beban kerja, *self efficacy*, stres kerja dan kinerja yang dapat dijadikan referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan jasa pelatihan seperti Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengambil kebijakan beban kerja, *self efficacy*, dan stres kerja terhadap kinerja sehingga timbulnya kinerja yang berkualitas.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan beban kerja, *self efficacy*, dan stres kerja terhadap kinerja.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun dalam 5 bab, dimana di tiap bab tersebut akan dibagi lagi menjadi sub-bab yang akan dibahas secara terperinci. Berikut merupakan sistematika dari masing-masing bab dan keterangan singkatnya :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I membahas tentang gambaran umum penelitian, diantaranya adalah latar belakang penulisan, ruang lingkup melakukan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisikan teori yang berhubungan dengan variabel penelitian dan diambil dari beberapa kutipan (buku, jurnal ataupun karya ilmiah lainnya) yang berupa pengertian, definisi, tujuan, faktor-faktor, indikator dan lain sebagainya. Bab ini juga berisikan pengajuan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan realibilitas data, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisikan gambaran mengenai deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisikan simpulan yang didapat selama penelitian, beserta saran untuk perbaikan selanjutnya.