

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik merupakan landasan konstitusional bagi Badan Pusat Statistik (BPS) yang beroperasi di seluruh wilayah Provinsi Lampung. BPS berperan penting dalam menyelenggarakan kegiatan statistik di seluruh wilayah Provinsi Lampung. Sebagai perwakilan BPS di daerah, BPS Provinsi Lampung dan BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung menduduki posisi strategis karena terlibat dalam berbagai kepentingan, mulai dari perencanaan hingga pengambilan keputusan, yang melibatkan berbagai pihak.

Adapun fungsi BPS adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara visi BPS sebagai “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju” dapat dicapai dengan menerapkan misi BPS, yaitu:

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional.
2. Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan.
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.

4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah

Seiring dengan berkembangnya *evidence-based policy*, saat ini kebutuhan akan data pembangunan semakin kompleks dan masif, dengan segregasi wilayah yang semakin kecil. Hal ini dapat dipahami mengingat sejak diberlakukannya otonomi daerah, masing-masing daerah menyusun program pembangunan yang sesuai kebutuhan di daerahnya dan hal tersebut hanya dapat dijawab melalui ketersediaan data. Dengan menggunakan data, pelaksanaan program pembangunan menjadi lebih efektif dan efisien. Data memberikan arah yang jelas mengenai siapa, dimana, dan bagaimana program pembangunan dioperasionalisasikan. Perubahan ini tentu harus diantisipasi oleh seluruh satker BPS di Provinsi Lampung sebagai kepanjangan BPS di daerah, yaitu dengan meningkatkan kinerja dalam penyediaan data. Namun tantangan dalam menyediakan data yang berkualitas semakin bertambah, bukan hanya ragam data yang dibutuhkan semakin meningkat, tetapi upaya dalam mengumpulkan data juga memiliki tantangan tersendiri. Hal ini tentu menuntut kinerja organisasi BPS di Provinsi Lampung untuk semakin meningkat lagi.

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BPS Provinsi Lampung dan BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung menjadi semakin relevan dan penting ketika ditempatkan dalam konteks pelaksanaan Evaluasi AKIP Tahun 2023 di Lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) se-Indonesia oleh Inspektorat Utama BPS. Evaluasi ini tidak hanya memberikan gambaran tentang pencapaian target kinerja instansi pemerintah setempat tetapi juga menjadi bagian integral dari inisiatif yang lebih

luas di tingkat nasional. Hasil evaluasi tersebut, termasuk perubahan nilai SAKIP, dapat dianggap sebagai kontribusi konkret terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi di bidang statistik.

Lebih lanjut, hasil evaluasi ini juga menjadi indikator kinerja yang signifikan dalam rangka pengisian Form Rencana Aksi (FRA) untuk monitoring pencapaian target kinerja dalam Penjanjian Kinerja setiap tahunnya. Integrasi antara evaluasi akuntabilitas kinerja dan Penjanjian Kinerja menciptakan sinergi dalam upaya pencapaian tujuan pemerintah. Informasi yang diperoleh dari evaluasi tersebut dapat membantu perumusan rencana aksi yang lebih tepat dan fokus, mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan, serta memberikan landasan yang kuat untuk upaya perbaikan atau peningkatan kinerja di masa mendatang. Dengan demikian, evaluasi akuntabilitas kinerja BPS Provinsi Lampung dan BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung tidak hanya bermanfaat pada tingkat lokal, tetapi juga menjadi kontribusi berarti dalam pemantauan dan peningkatan kualitas kinerja Badan Pusat Statistik secara keseluruhan di tingkat nasional.

Dalam rentang tahun 2022 hingga 2023, Satuan Kerja BPS di Provinsi Lampung menunjukkan variasi kinerja yang signifikan berdasarkan nilai evaluasi hasil implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Secara positif, BPS Provinsi Lampung berhasil mencatat peningkatan yang cukup baik dengan nilai SAKIP yang meningkat dari 76,34 poin menjadi 78,25 poin dan mencapai predikat "BB" di tahun 2023. Hal ini mencerminkan dedikasi dan upaya yang kuat dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi. Sementara itu, beberapa Satuan kerja lainnya menghadapi tantangan dengan penurunan nilai

SAKIP. BPS Kabupaten Pesawaran juga menunjukkan perbaikan dengan nilai SAKIP yang meningkat 1,1 poin, sehingga dapat mempertahankan predikat "B" di tahun 2023. Sementara itu, BPS Kabupaten Lampung Barat dan BPS Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan penurunan yang signifikan, masing-masing sebesar -6,2 poin dan -7,51 poin dengan predikat "CC" dan "B" di tahun 2023. Dengan demikian, evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perlu dilakukan untuk memperbaiki akuntabilitas dan pencapaian tujuan.

Tabel 1. 1 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2022-2023

No	Satuan Kerja	Nilai 2022	Nilai 2023	Perubahan	Predikat 2023
1	BPS Provinsi Lampung	76,34	78,25	1,91	BB
2	BPS Kab. Lampung Barat	65,95	59,75	-6,2	CC
3	BPS Kab. Tanggamus	70,64	66,2	-4,44	B
4	BPS Kab. Lampung Selatan	71,91	64,4	-7,51	B
5	BPS Kab. Lampung Timur	71,43	68,75	-2,68	B
6	BPS Kab. Lampung Tengah	73,16	69,65	-3,51	B
7	BPS Kab. Lampung Utara	65,27	64,05	-1,22	B
8	BPS Kab. Way Kanan	66,05	60,35	-5,7	B
9	BPS Kab. Tulang Bawang	71,49	69,75	-1,74	B
10	BPS Kab. Pesawaran	67,8	68,9	1,1	B
11	BPS Kab. Pringsewu	73,08	68,3	-4,78	B
12	BPS Kab. Mesuji	74,2	72,05	-2,15	BB
13	BPS Kab. Tulangbawang Barat	71,35	70,55	-0,8	BB
14	BPS Kota Bandar Lampung	75,09	70,15	-4,94	BB
15	BPS Kota Metro	65,67	65	-0,67	B

Sumber : BPS, 2023

Begitu juga dengan BPS Kota Bandar Lampung dan BPS Kabupaten Tulangbawang Barat, meskipun mengalami penurunan nilai SAKIP namun tetap

mendapatkan predikat "BB" di tahun 2023. Evaluasi berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi penurunan atau peningkatan nilai SAKIP ini menjadi penting bagi satuan kerja BPS di Provinsi Lampung guna memperkuat akuntabilitas dan efektivitas kinerja mereka dalam melayani masyarakat dan mencapai tujuan pemerintah di bidang statistik.

Kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian dan pengamatan di berbagai organisasi menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ketika pegawai merasa diberi pengakuan atas kontribusi mereka, memiliki peluang untuk berkembang dan merasa didukung dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya penghargaan, dan ketidakjelasan dalam peran kerja dapat mengurangi kepuasan kerja dan akhirnya menghambat produktivitas dan kinerja pegawai.

Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Politeknik Statistika Jakarta pada tahun 2021, nilai Indeks Kepuasan Kerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung sebesar 79,45 yang masuk dalam kategori cukup puas. Indeks kepuasan kerja pegawai yang berada di kategori "cukup puas" menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa biasa saja atau tidak sepenuhnya puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini bisa menjadi tanda bahwa ada beberapa aspek dalam lingkungan kerja atau pekerjaan yang perlu ditingkatkan agar pegawai merasa lebih puas.

Seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih baik dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat timbul akibat stress yang tinggi dan gangguan dalam kehidupan pribadi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Work-Life Balance* dan *Burnout*. *Work-Life Balance* yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi dapat bekerja bersama-sama untuk mengurangi risiko *Burnout*.

Tabel 1. 2 Tabel Kondisi Pegawai BPS Menurut Satuan Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2024

No	Satuan Kerja BPS	Formasi ABK	Existing Pegawai	Kekurangan Pegawai
1	Provinsi Lampung	143	89	56
2	Kab. Lampung Barat	52	37	15
3	Kab. Tanggamus	53	29	26
4	Kab. Lampung Selatan	53	31	22
5	Kab. Lampung Timur	52	36	16
6	Kab. Lampung Tengah	60	36	24
7	Kab. Lampung Utara	52	25	27
8	Kab. Way Kanan	52	27	25
9	Kab. Tulangbawang	52	25	27
10	Kab. Pesawaran	53	33	20
11	Kab. Pringsewu	48	28	20
12	Kab. Mesuji	49	22	27
13	Kab. Tulang Bawang Barat	48	23	26
14	Kota Bandar Lampung	59	38	21
15	Kota Metro	49	26	23
	Jumlah	875	505	375

Sumber: BPS Provinsi Lampung

Kekurangan pegawai yang tersebar di berbagai Satuan Kerja BPS di Provinsi Lampung menggambarkan tantangan yang besar dalam pengelolaan SDM. Dengan

formasi pegawai menurut Analisis Beban Kerja (ABK) BPS Tahun 2021 sebanyak 875 orang dan *existing* pegawai hanya mencapai 505 orang, perbedaan sebanyak 375 pegawai menunjukkan kesenjangan yang cukup besar dan dapat memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan dan performa pegawai. Satuan Kerja dengan kekurangan pegawai terbesar, seperti BPS Provinsi Lampung, BPS Kab. Tanggamus, dan BPS Kab. Lampung Utara, mungkin mengalami peningkatan beban kerja yang dapat memicu tekanan dan kelelahan emosional, sehingga dapat meningkatkan risiko *Burnout* di kalangan pegawai.

Kondisi ini dikhawatirkan dapat membawa implikasi serius terhadap kinerja satuan kerja BPS di Provinsi Lampung, terutama dalam hal menyelenggarakan pelayanan publik. Kelelahan dan tekanan yang berlebihan dapat mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai, serta dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu adopsi strategi dan kebijakan yang tepat, seperti rekrutmen pegawai tambahan atau penataan kembali alokasi sumber daya untuk mengatasi kekurangan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Dengan memprioritaskan kesejahteraan pegawai dan mengelola kebutuhan sumber daya manusia secara efektif, diharapkan dapat mengurangi risiko *burnout*, meningkatkan kinerja organisasi, dan memberikan pelayanan yang lebih efisien kepada masyarakat.

Ditengah kondisi jumlah pegawai yang masih belum sesuai dengan ABK, untuk mendukung penerapan Perpres No. 39 Tahun 2019 yang mengatur penyelenggaraan Satu Data Indonesia (SDI), seluruh satker BPS di Provinsi Lampung menjalani peran strategis sebagai pembina data di tingkat daerah.

Bersama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfotik) yang berperan sebagai walidata, serta Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai produsen data, SDI menjadi fondasi penting dalam mendukung pengelolaan data yang terintegrasi dan akurat. Meskipun demikian, dampak terhadap pegawai BPS yang terlibat dalam penyelenggaraan SDI juga perlu diperhatikan. Potensi beban kerja yang tinggi dan tekanan dalam mencapai standar kualitas data yang telah ditetapkan dapat menimbulkan risiko *Burnout* dan menghambat tercapainya *Work-Life Balance* bagi pegawai BPS di Provinsi Lampung.

Upaya konkret seperti mengidentifikasi potensi beban kerja berlebih, menyusun kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* dan menyediakan program kesejahteraan pegawai dapat membantu mencegah risiko *Burnout*. Dengan demikian, implementasi SDI dapat berjalan efektif sambil tetap memperhatikan kesejahteraan pegawai BPS yang menjadi tulang punggung dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Berdasarkan landasan teori yang relevan, tinjauan penelitian terdahulu yang ada dan situasi pra penelitian yang telah diidentifikasi, penulis termotivasi untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Provinsi Lampung”**.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil satuan kerja BPS di Provinsi Lampung sebagai fokus utama dalam analisisnya. Penelitian ini akan mempelajari

secara mendalam pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai BPS di Provinsi Lampung, serta bagaimana faktor-faktor ini berdampak pada kinerja mereka.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Burnout* terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung?
6. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Lampung?
7. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Burnout* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Lampung?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Provinsi Lampung.

1.4.2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung jika dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

8. Memberikan rekomendasi bagi BPS di Provinsi Lampung untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui upaya pengelolaan *Work-Life Balance* dan *Burnout*.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.5.1. Bagi Instansi Peneliti

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *Work-Life Balance* dan pengelolaan *Burnout* dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung.
2. Menyediakan informasi yang relevan dan spesifik mengenai tingkat *Burnout* dan *Work-Life Balance* yang dialami oleh pegawai BPS di Provinsi Lampung, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang kebijakan dan program pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.
3. Memperkuat komitmen institusi terhadap kesejahteraan dan kepuasan pegawai, yang dapat berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan retensi pegawai BPS di Provinsi Lampung.

1.5.2. Bagi Akademisi

1. Menambah pemahaman teoritis mengenai hubungan antara *Work-Life Balance*, *Burnout*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Memberikan landasan penelitian dan referensi yang berguna bagi akademisi yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, psikologi kerja dan studi organisasi.
3. Menghasilkan temuan dan kontribusi pengetahuan baru yang dapat diterbitkan dalam jurnal ilmiah, sehingga dapat memperkaya literatur akademik terkait dengan *Work-Life Balance*, *Burnout* dan kepuasan kerja.

1.5.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Memberikan kerangka konseptual dan metodologi penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian serupa di konteks yang berbeda.
2. Menyediakan data dan temuan empiris yang dapat dibandingkan dengan penelitian selanjutnya, sehingga memungkinkan pengembangan teori dan generalisasi temuan.
3. Mendorong peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan berkelanjutan dalam melihat dampak *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

1.6. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian di atas akan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini akan membahas (1) Latar Belakang, (2) Ruang Lingkup, (3) Rumusan Masalah, (4) Tujuan Penelitian, (5) Manfaat Penelitian, dan (6) Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini akan membahas (1) Landasan teori, (2) Penelitian Terdahulu, (3) Kerangka Konseptual dan (4) Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini akan membahas (1) Jenis Penelitian, (2) Populasi dan Sampel, (3) Teknik Pengumpulan Data dan (4) Metode Pengolahan dan Analisis Data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini akan membahas (1) Karakteristik Responden, (2) Analisis Data, (3) Pembahasan Hasil Uji Hipotesis dan (4) Implikasi Manajerial

BAB V : KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam Bab ini akan membahas (1) Kesimpulan dan (2) Saran