

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam Strategi, Inovasi, dan Operasi sangat bergantung pada kualitas orang yang bekerja di Sumber Daya Manusia (SDM), menjadikannya komponen terpenting dari perusahaan mana pun. Fungsi manusia telah berkembang melampaui pelaksanaan pekerjaan karena meningkatnya kompleksitas lingkungan kerja dan seringnya perubahan dalam organisasi. Kini, manusia menentukan arah kemajuan kelembagaan, membentuk budaya kerja, dan menghasilkan nilai. Menurut Marler dan Boudreau (2017) dan Kryscynski dkk. (2018), HRM bukan hanya tentang memenuhi tuntutan administratif, tetapi juga tentang membuat keputusan yang lebih baik yang memengaruhi produktivitas tim, retensi karyawan, dan motivasi di tempat kerja. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia harus komprehensif, mengingat bagaimana kehidupan psikologis, sosial, dan profesional masyarakat berinteraksi satu sama lain di tempat kerja. Untuk menjamin bahwa sumber daya manusia dapat berkontribusi secara efektif dan berkelanjutan untuk pencapaian tujuan organisasi, penting untuk membangun lingkungan kerja yang mendorong pengembangan kompetensi, meningkatkan kesehatan mental, dan meningkatkan partisipasi.

Mendapatkan wawasan tentang kinerja anggota staf sama pentingnya. Kinerja didefinisikan oleh Al Mehrzi dan Singh (2016) sebagai jumlah dari

hasil atau tingkat keberhasilan individu selama periode waktu tertentu dalam menjalankan suatu pekerjaan, yang diukur terhadap berbagai kemungkinan termasuk standar kerja, tujuan, atau kriteria yang disepakati. Dalam hal SDM, kinerja karyawan sangat penting baik untuk kesuksesan pribadi maupun keuntungan perusahaan (Hermina & Yosepha, 2019). Situasi menang-menang terjadi ketika pekerja berkinerja lebih baik, yang membantu bisnis dan individu secara pribadi. Kinerja yang baik berpotensi mengarah pada peningkatan peluang peningkatan karir bagi pekerja (Siahaan et al., 2016).

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak (PPPK) menjadi subjek utama analisis kinerja penelitian ini. Sistem kerja dan perlakuan yang didapatkan Pppk di instansi pemerintah tidak terlepas dari kinerjanya. Hak dan jaminan kerja PPPK sangat berbeda dengan pegawai negeri sipil (PNS), meskipun memiliki peran, tanggung jawab, dan kewajiban yang sama. Gaji, tunjangan, cuti, keamanan, dan pelatihan ketrampilan seseorang semuanya karena PPPK (Iswandari & Faidati, 2021). Namun, mereka tidak dilindungi undang-undang dalam banyak situasi, termasuk ketika kontrak kerja mereka diputus (PHPK), dan mereka tidak mendapatkan pensiun atau jaminan hari tua apa pun. Mereka kurang termotivasi dan melakukan pekerjaan yang lebih buruk sebagai akibat dari efek kondisi ini pada kesehatan mental mereka. Untuk mengukur seberapa baik kinerja Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen, kita dapat melihat Indeks Kepuasan Masyarakat (SMI).

Tabel I- 1
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Tahun	Nilai	Kenaikan/Penurunan
2021	84	-
2022	92,81	10,49%
2023	87,85	-5,35%
2024	88,42	0,65%
2025	86,10	-2,62%

Sumber: Rekapitulasi SKM Pemkab Kebumen 2021-2024, Distapang 2025

Tabel I-1 menunjukkan adanya perubahan signifikan pada Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terkait kinerja Distapang dari tahun 2021 hingga 2025. Masyarakat melihat adanya peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja Distapang pada tahun 2022, karena terjadi peningkatan IKM sebesar 10,49% dibandingkan tahun 2021. Meskipun demikian, SMI turun 5,35 persen pada tahun 2023, naik 0,65 persen pada tahun berikutnya pada tahun 2024, dan kemudian turun 2,62 persen pada tahun berikutnya pada tahun 2025. Masih ada peluang untuk pengembangan dalam hal pelayanan, daya tanggap, dan kemampuan program yang diberikan, karena tren ini menunjukkan bahwa kinerja Distapang belum sepenuhnya konsisten. Karena kepuasan publik telah menurun untuk sementara waktu, jelas bahwa evaluasi dan upaya untuk meningkatkan kualitas layanan diperlukan. Berikut ini adalah kinerja PPPK di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen periode 2022-2024, selain kinerja dinas dan fenomena lainnya:

Tabel I- 2
Kinerja PPPK 2022 – 2024

Tahun	Penilaian Kinerja
2022	81,71
2023	81,85
2024	82,20

Sumber: Distapang 2022 – 2024

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dari Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen menunjukkan kecenderungan peningkatan kinerja yang moderat dari tahun 2022 hingga 2024, menurut Tabel I-2. Setelah mencapai puncaknya pada 81,71 pada tahun 2022, nilai kinerja naik menjadi 81,85 pada tahun 2023 dan kemudian 82,20 pada tahun 2024. Pertumbuhan tahunan yang rendah ini menunjukkan kinerja PPPK yang membaik dan stabil di bidang Pertanian dan Pelayanan Pangan Kebumen, meskipun ukurannya relatif kecil. Fakta bahwa nilai-nilai kinerja telah meningkat menunjukkan bahwa manajemen melakukan pekerjaan yang baik untuk membuat karyawan tetap produktif dan meningkatkan kinerja mereka, yang mungkin merupakan hasil dari upaya untuk mengendalikan hal-hal seperti beban kerja, stres, dan penghargaan.

Kinerja Distapang, dan lebih jauh lagi, opini publik, dipengaruhi oleh perbedaan status kepegawaian, seperti antara PPPK dan pegawai negeri. Sementara pegawai pemerintah sering menikmati pekerjaan dan tunjangan yang stabil, pekerja PPPK lebih rentan karena sifat kontrak mereka dan ruang lingkup pekerjaan mereka. Dorongan, konsentrasi, dan kompetensi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik mungkin dipengaruhi oleh masalah ini. Manajemen Sumber Daya Manusia, beban kerja, dan kerja sama antar unit merupakan faktor utama yang menentukan konsistensi kinerja. Variasi UKM mencerminkan perbedaan kapasitas masyarakat dan kelompok dalam menangani tugas dan pengaduan masyarakat, yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik bergantung pada faktor eksternal, seperti kebijakan

dan program, dan faktor internal, seperti kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. menyediakan layanan.

Karena PPPK tidak menerima remunerasi apa pun setelah pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab seperti perampangan organisasi, ketidakmampuan jasmani atau rohani, atau pelanggaran disiplin, posisi mereka agak lebih genting dibandingkan dengan pegawai negeri dan pekerja (Dewi & Setiabudhi, 2020). Aspek individu, psikologis, dan organisasi semuanya terbukti berperan dalam seberapa baik institusi dan bisnis beroperasi menurut penelitian Santoso dan Rijanti (2022). Kapasitas pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara maksimal dipengaruhi oleh tugas atau beban kerja yang diberikan oleh atasan mereka. Faktor-faktor seperti stres kerja dan keadaan kerja dapat berdampak signifikan terhadap motivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik atau tidak (Indrayana & Putra, 2024).

Kecemasan di tempat kerja hanyalah salah satu dari banyak hal yang dapat menghambat produktivitas di tempat kerja. Kemampuan seseorang untuk bekerja secara efisien dapat menurun ketika mereka berada di bawah tekanan yang berlebihan, seperti dari tuntutan pekerjaan, kurangnya waktu, atau tanggung jawab yang berat. Mengabaikan penanganan stres yang memadai di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, gangguan fokus, dan hilangnya antusiasme terhadap pekerjaan seseorang (Robbins & Judge, 2019). Baik output maupun kualitas pekerjaan menderita akibat faktor-faktor ini. Stres, jika tetap di bawah batas yang dapat diterima, dapat berdampak menguntungkan dengan memotivasi pekerja untuk lebih fokus dan produktif.

Sementara itu, kompleksitas tugas yang terus meningkat merupakan penyebab utama stres. Struktur organisasi merupakan sumber stres yang umum di tempat kerja, yang memengaruhi pekerja pada tingkat fisik, mental, dan spiritual (Å Semua orang di staf merasakan kesulitan saat mereka mencoba menangani terlalu banyak tuntutan dengan terlalu sedikit waktu dan energi. Stres yang berkepanjangan dan kinerja yang buruk biasanya merupakan hasil dari hubungan yang tidak seimbang antara ekspektasi organisasi dan bakat individu.

Konsisten dengan stres yang dialami pekerja, pemahaman yang lebih dalam tentang beban kerja diperlukan. Pengerahan tenaga mental dan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dikenal sebagai beban kerja (Bowling & Kirkendall, 2012). Istilah "beban" mengacu pada jumlah semua pekerjaan yang perlu dilakukan, serta kesulitan, urgensi, dan ketegangan mental dari tugas individu. Kelelahan, gangguan fokus, dan peningkatan risiko stres kerja dapat terjadi ketika beban kerja seseorang melampaui kemampuan mereka untuk menanganinya secara efisien. Selain itu, kesejahteraan pekerja dapat dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja yang berlebihan karena menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Dengan demikian, sebagai komponen dari rencana organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berjangka panjang, manajemen beban kerja yang optimal sangat penting. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan melindungi kesehatan mental dan

kesejahteraan pekerja dengan merancang intervensi berdasarkan penilaian beban kerja yang komprehensif.

Dalam manajemen sumber daya manusia, penghargaan memainkan peran kunci baik sebagai sarana untuk mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan secara publik atas upaya mereka dan sebagai alat untuk membina tenaga kerja yang lebih terlibat dan termotivasi. Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai tanda penghargaan yang nyata atas upaya atau keberhasilan mereka dalam pekerjaan (Schultz, 2006). Karyawan lebih cenderung termotivasi secara intrinsik ketika mereka mendapatkan penghargaan yang adil dan transparan yang mengakui pekerjaan mereka dan upaya yang mereka lakukan. Selain itu, insentif membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya menumbuhkan budaya perusahaan yang kuat. Mendukung gagasan ini adalah hasil dari Kalyanamitra dkk. (2020), yang menemukan bahwa ketika tinjauan kinerja dikaitkan dengan insentif keuangan, pekerja lebih cenderung mampu menangani stres di tempat kerja. Salah satu pilar strategis untuk menjaga keseimbangan psikologis karyawan, tangguh, dan produktif secara konsisten dalam menghadapi kendala pekerjaan yang rumit adalah penghargaan.

Terlepas dari banyaknya literatur tentang topik tersebut, masih ada ketidaksesuaian dan kesenjangan pengetahuan mengenai dampak stres kerja dan tekanan terhadap produktivitas di tempat kerja. Stres di tempat kerja, menurut Hermawan (2022), misalnya, berdampak signifikan terhadap

produktivitas. Namun, stres akibat pekerjaan tidak berdampak nyata, seperti yang dinyatakan oleh Valencia & Rinamurti (2024). Sama seperti Moghadam dkk. (2021) memverifikasi bahwa beban kerja fisik (physical workload) secara substansial memengaruhi kinerja, Ultimate study et al. (2022) menegaskan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Studi lebih lanjut yang mendalam dan terintegrasi diperlukan untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, karena hasil ini menunjukkan bahwa hal tersebut masih rumit dan kontekstual.

Studi yang mempertimbangkan lingkungan organisasi dan karakteristik pekerjaan secara lebih eksplisit masih diperlukan untuk memahami hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh kondisi ini. Reaksi pekerja terhadap stres dan beban kerja dapat bervariasi dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya karena dinamika yang melekat. Misalnya, dalam pengaturan lembaga pemerintah, seringkali terdapat banyak permintaan administratif dan sumber daya yang terbatas, yang membuat pencapaian tujuan kinerja menjadi sulit. Namun, hubungan antara tekanan kerja dan hasil kinerja dapat diperkuat atau dikurangi tergantung pada struktur insentif yang diterapkan. Organisasi dapat meningkatkan teknik manajemen mereka untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan dengan mempelajari interaksi antara ketiga faktor ini. Ini akan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan kinerja yang optimal bahkan ketika menghadapi tekanan kerja tingkat tinggi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta permasalahan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah;

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Workload berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah stres kerja yang dimoderasi reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Workload yang dimoderasi reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini akan dilakukan pada anggota PPPK Dinas Pertanian Pangan Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini akan berfokus pada variabel stres kerja, Workload, Reward, dan Kinerja Pegawai.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja pada pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

2. Untuk mengetahui pengaruh Workload terhadap Kinerja pada pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang dimoderasi Reward terhadap Kinerja pada pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh Workload yang dimoderasi Reward terhadap Kinerja pada pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada dengan mengkaji pengaruh stres terhadap kinerja pegawai sektor publik di bawah model kontrak PPPK.
- b. Pengetahuan teoritis tentang beban kerja, termasuk jumlah dan kompleksitasnya, serta kaitannya dengan kinerja di antara pegawai pemerintah, diantisipasi untuk ditingkatkan dengan penelitian ini.
- c. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk berkontribusi pada bidang studi manajemen sumber daya manusia dengan menjelaskan potensi efek moderasi dari sistem insentif pada korelasi antara stres kerja dan produktivitas.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang dibutuhkan Dinas Pertanian dan pangan Kebumen untuk mengembangkan pendekatan

HRM yang lebih fleksibel, yang memperhatikan kesehatan mental pekerja pppk.

- b. Temuan dari penelitian ini harus memberikan wawasan yang berharga kepada manajemen puncak perusahaan saat mereka bekerja untuk membuat rencana kompensasi yang melampaui basa-basi untuk meningkatkan moral dan hasil.
- c. Cara terbaik bagi bisnis untuk menghindari kejenuhan dan menjadikan tempat kerja lebih baik bagi semua orang adalah dengan mempelajari bagaimana stres dan beban kerja memengaruhi kinerja di tempat kerja.

