

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan, peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dikumpulkan secara sistematis. Peran manajemen sumber daya manusia bukan hanya menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi juga untuk mengatur unsur manusia yang sangat sulit dan rumit sehingga manusia bukan saja merasa mampu dan memiliki keterampilan, tetapi juga harus mempunyai kemampuan dan kesungguhan agar dapat bekerja efektif dan efisien. Pengembangan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan maupun instansi dalam bekerja. Masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi atau instansi. Jika suatu pegawai mampu meningkatkan kinerjanya maka organisasi akan mengalami kenaikan produktivitas di dalamnya sesuai dengan tujuan organisasi maupun instansi tersebut.

Sektor pertanian dan pangan adalah salah satu ujung tombak perekonomian negara Indonesia. Masyarakat Indonesia mayoritas masih sangat bergantung pada sektor pertanian dalam mendapatkan bahan pangan.

Peran instansi daerah dalam membantu masyarakat untuk meningkatkan sektor pertanian sangatlah penting. Penyuluhan dan pelatihan serta memberika sarana prasarana sangat di butuhkan oleh masyarakat. Dinas Pertanian dan Pangan yang disingkat Distapang merupakan unsur pelaksana/penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pertanian dan pangan.

Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen adalah organisasi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas urusan pertanian dan pangan di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Berlokasi di Jalan Ronggowarsito No. 298, Pejagoan, Kebumen. Bediri sejak tahun 1996 yang disahkan melalui PERDA Tingkat II Kebumen Nomor 8 Tahun 1996. Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen mempunyai Non ASN yang berjumlah 66 orang.

Tugas ASN di Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen adalah menyusun rencana dan program di bidang ketahanan pangan, sarana, prasarana, penyuluhan, tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, dan kesehatan hewan, serta melaksanakan kebijakan di bidang tersebut, mengoordinasikan kegiatan, melakukan pengendalian dan evaluasi, serta menyusun laporan dan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati. Sementara tugas dari pegawai Non ASN yaitu membantu seluruh pekerjaan pegawai ASN dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya.

Ketertarikan penulis dalam penelitian ini yaitu meneliti tentang pegawai Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen yang dimana mempunyai tingkat stres kerja yang cukup tinggi dikarekan adanya tuntutan

pekerjaan. Pegawai Non ASN sudah mempunyai pekerjaan sendiri, tetapi ketika ada pegawai ASN yang meminta bantuan maka pegawai Non ASN harus bisa membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai ASN tersebut. Dari tugas yang diberikan kepada pegawai Non ASN tersebut mereka terkadang belum bisa langsung mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga mereka merasa stres dalam bekerja karena tuntutan pekerjaan yang belum mereka kuasai sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja.

Ketika dalam Stres kerja adalah perubahan kondisi seseorang yang muncul melalui interaksi manusia dengan pekerjaannya yang tidak seimbang atau tidak normal yang sesuai (Tunjungsari, 2011). Menurut Fahmi (2016:214) stres menyatakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja itu kondisi seseorang mengalami tekanan yang sangat berat saat bekerja yang dapat membuat seseorang tersebut bisa mengalami penurunan kesehatan dan menyebarkan orang tersebut menjadi sakit. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab- sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Triatna (2015:139) menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan

menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seseorang pegawai yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang di terima.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen mendapatkan fenomena stres kerja yaitu Pegawai Non ASN mempunyai tekanan pekerjaan yang cukup tinggi seperti harus bisa bekerja sesuai dengan kebutuhan yang saat itu sedang di butuhkan dan kapanpun harus siap. Dalam bekerja semua pekerjaan hampir di kerjakan oleh pegawai Non ASN, maka stres kerja yang dirasakan oleh pegawai Non ASN cukup tinggi. Akibat stres kerja yang meningkat terkadang membuat pegawai Non ASN merasa frustrasi dalam bekerja seperti menyendiri, menjadi sensitif dan merasa gelisah saat bekerja.

Ketika saat bekerja mengalami stres dalam bekerja maka akan menimbulkan kelelahan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau setelah melakukan pekerjaan. Tanyar (2019:5) mengemukakan bahwa *burnout* adalah suatu situasi atau pengalaman individu yang digambarkan dengan kelelahan, tekanan kerja dan prestasi individu yang berkurang. Menurut Leiter (2016) *job burnout* dapat diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. *Job burnout* merupakan kondisi yang muncul karena adanya stres dalam pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan. Menurut Salvagioni (2017) *job burnout* memiliki tiga dimensi

yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri. Sinambela (2018:395) mengatakan bahwa *job burnout* adalah keadaan diskontinuitas di mana orang kehilangan rasa dasar tujuan dan kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Meskipun jarang berakibat fatal, burnout adalah kondisi yang mengganggu di mana orang kehilangan tujuan dasar dan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bagian sekretaris pegawai non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen perihal fenomena *job burnout* yaitu bahwa pegawai Non ASN mempunyai tingkat pekerjaan yang tinggi, maka mereka mengalami kelelahan dalam bekerja, pegawai non ASN diberikan pekerjaan yaitu untuk bisa membantu pegawai ASN agar cepat selesai. Terkadang ada pekerjaan yang belum selesai sudah diberi pekerjaan lainnya, sehingga pegawai Non ASN mengalami kelelahan dalam bekerja, seperti kelelahan fisik yaitu sakit maupun kelelahan dalam mental karena tuntutan pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dan *job burnout* pegawai Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen yaitu beban kerja. Menurut Hutabarat (2017:104) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa

kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:21) merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut pendapat menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bagian sekretaris pegawai non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen perihal fenomena beban kerja pegawai non ASN yaitu tuntutan pekerjaan yang banyak dan harus bisa dikerjakan atau selesai dengan tepat waktu membuat pegawai tersebut merasa mempunyai beban kerja yang cukup tinggi sehingga menimbulkan kelelahan dan stres dalam bekerja. Beban pegawai Non ASN cukup tinggi, dikarekan harus bisa mengerjakan pekerjaan pegawai ASN yang dimana mereka belum tentu sudah menguasai, terlebih itu mereka juga harus bisa bekerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh instansi. Maka beban kerja yang diterima oleh pegawai Non ASN lebih tinggi di banding pegawai ASN pada Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi stres kerja dan *job burnout* pegawai Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen yaitu konflik peran. Menurut Robbins & Judge (2015) *role conflict* adalah suatu situasi dimana

individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Nur et al. (2016) konflik peran muncul karena banyaknya pekerjaan yang di kerjakan karyawan. Menurut Yasa (2017) konflik peran dapat dijelaskan sebagai konflik internal yang terjadi pada diri seseorang, dan akan terjadi ketika individu menghadapi suatu ketidakpastian pekerjaan yang dia harapkan untuk melakukannya, apabila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

Konflik peran adalah situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Konflik peran muncul ketika seorang individu memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Apsari dan Setiawan (2014) konflik peran terjadi karena adanya berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan mana yang harus dipenuhi tanpa mengabaikan tuntutan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bagian sekretaris pegawai non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen perihal fenomena konflik peran yaitu ada beberapa pegawai Non ASN yang ditempatkan bukan dari berdasarkan latar belakang pendidikan mereka, seperti misal seorang pegawai Non ASN berpendidikan ilmu komputer tetapi di tempatkan pada bagian keuangan, dengan adanya hal tersebut maka pegawai tersebut bisa membuat pegawai tersebut kesulitan untuk bisa bekerja sesuai dengan

ketentuan kantor dan harus bekerja sangat keras demi bisa bekerja dengan baik dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena diatas penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap *Job Burnout* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Non ASN Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen”**.

1.2.Rumusan Masalah

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan yang akan menentukan kelangsungan organisasi itu sendiri dalam jangka panjang. Ketika tingkat beban kerja dan tidak kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan membuat kelelahan bekerja yang mengakibatkan tingkat *job burnout* meningkat pada seorang pegawai. Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka dirumuskan masalah tentang pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap *job burnout* melalui stres kerja sebagai variabel intervening yaitu sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *job burnout* pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen?

4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *job burnout* pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *job burnout* pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *job burnout* melalui stres kerja pada pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen?
7. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *job burnout* melalui stres kerja pada pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Aktif sebagai pegawai Non ASN di Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen.
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel beban kerja, konflik peran, stres kerja dan *job burnout*.
 - a. *Job Burnout*

Menurut Leiter (2016) *job burnout* dapat diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. Pengukuran *burnout* pada penelitian ini mengadopsi dari indikator yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) yang dibatasi oleh :

- 1) Kelelahan fisik
- 2) Kelelahan emosional
- 3) Kelelahan mental
- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri
- 5) Depersonalisasi

b. Stres kerja

Menurut Handoko (2010) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Jin (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat) disebutkan sebagai berikut :

- 1) Kekhawatiran
- 2) Gelisah
- 3) Tekanan
- 4) Frustrasi

c. Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2017:104) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Chandra (2017) yaitu :

- 1) Tekanan waktu
- 2) Jadwal kerja
- 3) Jam kerja
- 4) Efisiensi waktu

d. Konflik Peran

Menurut Yasa (2017) konflik peran dapat dijelaskan sebagai konflik internal yang terjadi pada diri seseorang, dan akan terjadi ketika individu menghadapi suatu ketidakpastian pekerjaan yang dia harapkan untuk melakukannya, apabila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Konflik peran menurut Fandi (2014:21) memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) *Time based conflict*
- 2) *Strain based conflict*
- 3) *Behaviour based conflict*

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap stres kerja pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *job burnout* pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap *job burnout* pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen

5. Untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap stres kerja pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *job burnout* melalui stres kerja pada pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen
7. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap *job burnout* melalui stres kerja pada pegawai Non Asn Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik dari segi pengembangan keilmuan (teoritis) maupun dari segi aplikasi dan praktik di lapangan (praktis). Manfaatnya dijelaskan sebagai berikut.:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi para akademisi penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, konflik peran, stres kerja dan *job burnout*.
- b. Bagi peneliti untuk sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan dan pengawasan atas kegiatan penggunaan sumber daya manusia terkait tentang pegawai Non ASN.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perbaikan sistem kerja di organisasi sehingga bisa menurunkan stres kerja dan

kelelahan dalam berkerja pada pegawai Non ASN Dinas Pertanian Dan Pangan Kebumen.

- b. Menambah wawasan dan pengalaman langsung bagi penulis tentang beban kerja dan konflik peran terhadap *job burnout* melalui stres kerja sebagai variabel intervening.



